

UNIVERSIDADE NOVA DE LISBOA

Dissertação de Mestrado em Direito e Segurança

ANO LETIVO – 2013/2014



**Fatores de Risco no Patrulhamento da GNR
em Ambiente Operacional**

Discente: Felisberto Português Contente

Orientador: Professor Doutor António Duarte Amaro

Lisboa 2014

UNIVERSIDADE NOVA DE LISBOA

Dissertação de Mestrado em Direito e Segurança

ANO LETIVO – 2013/2014



**Fatores de Risco no Patrulhamento da GNR
em Ambiente Operacional**

Discente: Felisberto Português Contente

Orientador: Professor Doutor António Duarte Amaro

Lisboa 2014

“Todos os trabalhadores (...) têm direito a prestação de trabalho em condições de higiene, segurança e saúde (...).”

“Incumbe ao Estado assegurar as condições dos que desempenhem actividades particularmente violentas ou em condições insalubres, tóxicas ou perigosas.”

Constituição da República Portuguesa, 1998.

AGRADECIMENTOS

A elaboração da presente Dissertação não teria sido possível, ou não teria a mesma objetividade, sem a útil colaboração de algumas pessoas que gostaríamos de destacar, sublinhando o nosso singelo agradecimento.

Ao Professor Doutor António Amaro, Diretor da Escola Superior de Saúde de Alcoitão, pelos conhecimentos transmitidos, mas especialmente pelas orientações proporcionadas, que mesmo nos seus momentos de férias se dignou a dedicar o seu precioso tempo em prole deste estudo.

Ao Sr. Tenente-Coronel Andrade, Diretor da Divisão de História e Cultura da Guarda, pelo suporte documental fornecido, diplomas fulcrais para podermos proceder à apresentação do passado recente da Instituição.

Ao Sr. Capitão-Tenente Rogério Marques, digníssimo Oficial da Marinha Portuguesa que, tendo vastos conhecimentos neste campo de investigação, se propôs a partilhar o seu saber, de forma a contribuir para a realização da tese ora redigida.

Ao Sr. Superintendente Pedro Clemente, Diretor do Instituto Superior de Ciências Policiais e de Segurança Interna, pela permanente disponibilidade e apoio prestado no fornecimento de suporte documental nesta área específica, indispensável para a realização do trabalho.

À minha família, pelo tempo de qualidade de que os privei, em especial à minha mulher, à minha Princesa e ao meu Pirata.

Agradeço ainda à Sra. Mestre Diana Gonçalves pelos relevantes contributos, no âmbito do domínio da língua e da gramática, à qual devo a forma clara, objetiva e acessível como a presente Tese foi transformada, depois de revista.

A todos, em especial aos Oficiais entrevistados, e ainda os que de uma ou de outra forma, mesmo que mais tímida que possa ter parecido, contribuíram para a realização deste trabalho, quero deixar o meu sincero agradecimento, especialmente pela troca de opiniões e recolha de algumas experiências relativamente ao tema.

ÍNDICE

| | |
|--|-----------|
| RESUMO | IX |
| ABSTRACT | X |
| LISTA DE ABREVIATURAS, SIGLAS E ACRÓNIMOS | XI |
| INTRODUÇÃO | 1 |
| A. Enquadramento | 1 |
| B. Contexto Teórico e Metodológico – o Problema em Investigação | 2 |
| C. Questões de Investigação | 2 |
| D. Importância do Estudo | 3 |
| E. Metodologia Utilizada (Breve Descrição)..... | 3 |
| F. Síntese dos Capítulos | 4 |
| PARTE I – ENQUADRAMENTO..... | 5 |
| CAPÍTULO 1 - DA SEGURANÇA NO TRABALHO..... | 5 |
| A. Conceitos Operativos | 5 |
| B. Caracterização e Evolução Jurídico-legal da Segurança no Trabalho em Portugal | 8 |
| 1. A Segurança no Trabalho na Constituição | 8 |
| 2. A Segurança no Trabalho no Setor Privado e no Setor Público | 10 |
| 3. O Código do Trabalho e a Segurança no Trabalho..... | 18 |
| C. Da Segurança no Trabalho no Contexto das Forças Armadas, Forças de Segurança e da Proteção Civil | 20 |
| 1. A Segurança no Trabalho nas Forças Armadas Portuguesas | 20 |
| 2. Da Segurança no Trabalho na Polícia de Segurança Pública | 23 |
| 3. A Segurança no Trabalho na Proteção Civil..... | 24 |
| 4. Da Segurança no Trabalho na Guarda Nacional Republicana | 27 |
| CAPÍTULO 2 - OS FATORES DE RISCO E O PATRULHAMENTO | 33 |
| A. O Ambiente Operacional e a Guarda | 33 |
| B. Patrulhamento na Guarda Nacional Republicana..... | 39 |
| C. Identificação e Caracterização dos Fatores de Risco no Patrulhamento Apeado | 44 |
| 1. Riscos Físicos | 47 |
| 2. Riscos Químicos..... | 49 |
| 3. Riscos Biológicos | 50 |
| 4. Riscos Ergonómicos | 50 |

| | |
|---|------------|
| 5. Riscos Resultantes do Meio e da Organização do Trabalho | 50 |
| 6. Riscos Resultantes dos Equipamentos de Trabalho | 50 |
| 7. Riscos Sociais de Causa Natural | 51 |
| 8. Riscos Sociais de Origem Humana ou de Tecnologia Complexa | 51 |
| 9. Fatores Individuais de Propensão para o Acidente | 51 |
| D. Avaliação e Gestão de Riscos | 54 |
| PARTE II – ANÁLISE DA SEGURANÇA NO TRABALHO - PATRULHAMENTO | 59 |
| CAPÍTULO 3. METODOLOGIA | 59 |
| A. Análise da Metodologia | 59 |
| B. Delimitação do Problema | 62 |
| C. Caracterização do Universo de Aplicação dos Inquéritos | 63 |
| CAPÍTULO 4. DESENVOLVIMENTO DA INVESTIGAÇÃO | 66 |
| A. Identificação dos Diversos Riscos Associados ao Patrulhamento Apeado | 66 |
| B. Mitigação dos Riscos Identificados para o Patrulhamento Apeado | 70 |
| C. Gestão dos Riscos no Contexto da Guarda | 73 |
| CAPÍTULO 5. APRESENTAÇÃO, ANÁLISE E DISCUSSÃO DE RESULTADOS | 77 |
| A. Apresentação dos Dados Recolhidos Através dos Inquéritos | 78 |
| 1. Questão 1 | 78 |
| 2. Questão 2 | 79 |
| 3. Questão 3 | 80 |
| 4. Crimes Perpetrados Contra Militares da Guarda | 81 |
| B. Análise e Discussão | 82 |
| CONCLUSÃO | 89 |
| BIBLIOGRAFIA | 92 |
| APÊNDICES | 103 |
| APÊNDICE A – ENTREVISTAS | 104 |
| APÊNDICE B – INQUÉRITOS | 115 |
| ANEXO 1 | 126 |

ÍNDICE DE FIGURAS

| | |
|---|----|
| Figura 1 – Sistema de Forças em Portugal..... | 33 |
| Figura 2 – Densidade populacional por município | 37 |
| Figura 3 – Temperaturas médias | 37 |
| Figura 4 – Precipitação acumulada | 37 |
| Figura 5 – Clima de Portugal Continental, segundo a classificação de Koppen | 38 |
| Figura 6 – Pressão sonora e nível de pressão sonora | 48 |
| Figura 7 – Fatores de risco psicossociais | 53 |
| Figura 8 – Acompanhamento/monitorização e revisão do Risco | 56 |
| Figura 9 – Habilitações literárias dos inquiridos..... | 64 |
| Figura 10 – Taxa de incidência de acidentes no local de trabalho | 77 |
| Figura 11 – Fatores de risco mais escolhidos pelos inquiridos | 78 |
| Figura 12 – Formas de mitigação do risco mais escolhidas pelos inquiridos..... | 79 |
| Figura 13 – Formas de gestão do risco mais escolhidas pelos inquiridos | 80 |
| Figura 14 – Evolução do efetivo na GNR (últimos 10 anos) | 85 |
| Figura 15 – Contagem dos dias de ausências ao trabalho | 87 |

ÍNDICE DE QUADROS

| | |
|--|-----|
| Quadro I – Processo do policiamento orientado para o problema..... | 42 |
| Quadro II – Categorização Geral das Formas de Risco | 46 |
| Quadro III – Crimes praticados contra a Guarda no ano de 2013 | 81 |
| Quadro IV – Princípios orientadores da Higiene, Segurança e Saúde no Trabalho..... | 126 |

RESUMO

Em meados do século XX, Portugal deu o primeiro grande passo no sentido da consciencialização social quanto à Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho. Ainda, mais tarde, a Organização Internacional do Trabalho bem como a Organização Mundial de Saúde foram responsáveis pela definição de orientações a nível global que esclareceram os Estados para o rumo a seguir no intuito de garantir a salvaguarda dos interesses comuns, dos trabalhadores, das empresas e do Estado.

Todos os trabalhadores devem estar abrangidos pelas normas que regulam as matérias relativas à Segurança no trabalho, imperativo estatuído na Constituição da Republica Portuguesa. Nestes, incluem-se também os militares da Guarda Nacional Republicana que, na conjuntura social contemporânea enfrentam no seu quotidiano, situações de risco merecedoras de aquidade redobrada. Garantir a identificação dos fatores de risco aos quais estão expostos, constitui, desde logo, um grande impulso no caminho da preservação da segurança no trabalho destes colaboradores, que diariamente, de forma altruísta e sob as mais adversas condições de trabalho cumprem a missão da Guarda.

As condições atmosféricas adversas, e as violências no trabalho representam dois exemplos de fatores de risco aos quais os militares da Guarda estão diariamente expostos e, donde advêm muitos dias de ausência ao local de trabalho. Pretendemos com o presente estudo, identificar os principais fatores de risco aos quais os militares da Guarda estão expostos durante o patrulhamento apeado e, ainda apresentar soluções quanto às formas de mitigação e gestão dos riscos apresentados.

O percurso cognitivo percorrido, ao longo desta dissertação, levou-nos a demonstrar que, tem sido efetuado por parte do Comando da Guarda um imenso esforço para, assegurar através de diferentes formas (entre elas salientamos o novo Regulamento de Uniformes), a resolução dos principais fatores que podem colocar em risco a integridade dos patrulheiros, apostando esta Instituição na proteção dos militares que a compõem e, na prevenção dos acidentes em serviço, através da formação e do sistemático acompanhamento que os superiores hierárquicos vão garantindo aos seus colaboradores.

PALAVRAS-CHAVE: Patrulhamento; Segurança; Guarda Nacional Republicana.

ABSTRACT

In the mid-twentieth century, Portugal took the first big step towards social awareness of the Safety and Health at Work. Still later, the International Labour Organization and the World Health Organization were responsible for setting global guidelines that clarified the States for the way forward in inguito of safeguarding the common interests of workers, businesses and the state.

All workers should be covered by the rules governing matters relating to Safety, imperative requirements established in the Constitution of the Portuguese Republic. These also include those soldiers from National Guard who, in contemporary social conjecture face in their everyday life situations worthy of heightened risk aquidade. Ensure the identification of risk factors to which they are exposed, is, first, a big boost in the way of preserving the safety of these employees, who daily selflessly and under the most adverse working conditions fulfill the mission of the Guarda Nacional Republicana.

Adverse weather conditions, and violence at work are two examples of risk factors to which the military Guard are daily exposed, and hence arise many days of absence from the workplace. The purpose of this study is to identify the main risk factors to which the military from GNR are exposed during dismounted patrols, and also provide solutions on ways to mitigate and manage the risks presented.

The cognitive distance traveled, throughout this study led us to demonstrate that it has been done by the GNR chain of Command, a huge effort to ensure through various forms (including emphasize the new Regulation of Uniforms), the resolution of the main factors that may jeopardize the integrity of the patrolmen, betting this Institution in the protection of the military that compose it, and the prevention of accidents at work through training and systematic monitoring that superiors expend with its employees.

KEYWORDS: Safety; Work; Guarda Nacional Republicana.

LISTA DE ABREVIATURAS, SIGLAS E ACRÓNIMOS

| | |
|---------------|---|
| ACT | Autoridade para as Condições do Trabalho |
| AESST | Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho |
| AR | Assembleia da Republica |
| ANPC | Autoridade Nacional de Proteção Civil |
| CE | Comissão Europeia |
| CEE | Comunidade Económica Europeia |
| CRP | Constituição da Republica Portuguesa |
| EMGNR | Estatuto do Militar da GNR |
| FAS | Forças Armadas Portuguesas |
| GNR | Guarda Nacional Republicana |
| IAQT | Instrução de Aperfeiçoamento de Quadros e Tropas |
| IGAI | Inspeção-geral da Administração Interna |
| IGT | Inspeção-Geral do Trabalho |
| LOGNR | Lei Orgânica da Guarda Nacional Republicana |
| MAI | Ministério da Administração Interna |
| NP | Norma Portuguesa |
| OIT | Organização Internacional do Trabalho |
| OSHA | Occupational Safety and Health Administration |
| PSP | Polícia de Segurança Pública |
| RASI | Relatório Anual de Segurança Interna |
| RDGNR | Regulamento de Disciplina da Guarda Nacional Republicana |
| RGSGNR | Regulamento Geral do Serviço da Guarda Nacional Republicana |
| SHST | Segurança Higiene e Saúde no Trabalho |
| ST | Segurança no Trabalho |
| OMS | Organização Mundial de Saúde |
| AP | Administração Pública |
| SST | Segurança e Saúde no Trabalho |
| SIOPS | Sistema Integrado de Operações e Socorro |
| LSI | Lei de Segurança Interna |
| IPMA | Instituto Português do Mar e da Atmosfera |
| ZA | Zona de Ação |
| IM | Instituto de Meteorologia |
| NEP | Norma de Execução Permanente |

INTRODUÇÃO

A. Enquadramento

A presente dissertação de Mestrado, baseada na Pós-Graduação em Direito e Segurança, ministrada no âmbito do Curso de Promoção a Oficial Superior da Guarda Nacional Republicana 2011/2012, versa sobre a temática da Segurança no Trabalho, em geral, e da sua aplicação na Guarda Nacional Republicana (GNR), mais concretamente na situação do patrulhamento apeado, e é este o âmbito do tema a seguir abordado.

Pretendemos, em sede de introdução, encetar a primeira abordagem à temática em apreço, referir o contexto teórico e metodológico – abordando naturalmente o problema central da presente dissertação, as questões derivadas em torno das quais decorrerá a discussão, as motivações que nos levaram a abordar semelhante assunto, a importância do estudo, a metodologia utilizada e realizar uma breve definição de conceitos, essencial para harmonizar as definições afloradas.

Os elementos que integram as Forças de Segurança em geral, e a Guarda Nacional Republicana em particular, defrontam diariamente situações de risco merecedoras de uma atenção muito especial. Compatibilizar a preservação da saúde destes imprescindíveis colaboradores, com a responsabilidade de contribuírem para o bem-estar de toda a população, constitui um enorme desafio. Às tarefas cada vez mais complexas para assegurar a manutenção dos direitos dos cidadãos e da ordem e segurança públicas, acrescem as missões a cumprir fora de Portugal, em cenários bem diferentes daqueles a que estamos habituados.

Uma Força de Segurança desta índole, necessita de assegurar que possui quadros de pessoal saudável, bem preparado fisicamente, tecnicamente capaz e adequadamente protegido e equipado, de forma a garantir a execução das tarefas concorrentes ao cumprimento da sua missão geral. No Relatório Anual de Segurança Interna (RASI) referente ao ano de 2012, do Ministério da Administração Interna (MAI) são apresentadas as consequências da atividade operacional das Forças e Serviços de Segurança. No que à Guarda respeita, registaram-se nesse ano: 0 mortos, 1 ferido que teve necessidade de internamento hospitalar, 157 feridos que receberam tratamento nas não foram sujeitos a internamento hospitalar e 104 feridos não sujeitos a tratamento médico (MAI, 2013, p. 257).

Existem em Portugal estruturas e sistemas legalmente consagrados que garantem a prevenção dos acidentes de trabalho, bem como a reparação dos danos por estes causados que se destinam à maioria das entidades existentes, nomeadamente às empresas do sector

privado e à Administração Pública, assim torna-se extremamente aliciante para um Oficial da Guarda, empenhado no engrandecimento institucional e na melhoria das condições de trabalho dos seus militares, promover uma reflexão sobre uma temática que cada vez está mais na ordem do dia, a Segurança no Trabalho (ST).

B. Contexto Teórico e Metodológico – o Problema em Investigação

Ao iniciar elaboração deste estudo, surgiu, desde logo, a preocupação de delimitar o tema de forma precisa, para evitar a dispersão pelos mais variados ângulos de abordagem que o mesmo permite. Donde, face às normas nacionais e europeias que enquadram a ST, propomo-nos investigar a sua aplicação aos profissionais da segurança, mais em concreto, aos militares da GNR. Assim sendo, para a Guarda, uma Força de Segurança constituída por militares, inserida no Ministério da Administração Interna, revela-se essencial que a presente investigação integre aspetos diversificados, na análise da questão central: **“Qual o conceito de ST, no quadro GNR?”**

Sendo um estudo abrangente, centra-se nos seguintes **objetivos essenciais**: analisar a panorâmica ST, no âmbito da GNR, mais concretamente no patrulhamento, e apresentar um conceito de ST, no quadro normativo e policial, aplicável à Guarda.

Que se concretizam nos seguintes **objetivos específicos**:

- Caracterizar jurídico-legalmente a evolução da ST em Portugal;
- Caracterizar a ST nas Forças Armadas;
- Caracterizar a ST nas Forças de Segurança;
- Caracterizar a ST na Proteção Civil;
- Caracterizar o patrulhamento apeado na Guarda;
- Assunção de um caso prático (patrulhamento) onde se identificarão e caracterizarão os fatores de risco associados;
- Determinar qual ou quais os fatores de risco que mais se verificam durante o patrulhamento apeado;
- Conceber um conceito de ST aplicável à Guarda.

C. Questões de Investigação

Decorrentes dos objetivos acima enunciados, surgem várias questões cuja resposta é fundamental para solucionar a problemática em análise. Desta forma propomo-nos a responder às seguintes questões derivadas:

- a. Como se define a Segurança no Trabalho?

- b. Como se caracteriza legalmente a ST, e como se aplica nas Forças Armadas, na Polícia de Segurança Pública e na Proteção Civil?
- c. Quais os mecanismos legais que garantem a sua aplicação na Guarda?
- d. Como se caracteriza o patrulhamento, atualmente, no ambiente Operacional onde a Guarda desempenha a sua missão?
- e. Quais os fatores de risco a que o militar da GNR está sujeito durante o patrulhamento apeado?
- f. Quais os fatores de risco para a ST durante o patrulhamento que mais se verificam?
- g. Quais os mecanismos que mitigam estes fatores?
- h. Como pode ser realizada a gestão dos fatores de risco?
- i. Qual o conceito de ST, no quadro da GNR?

D. Importância do Estudo

A escolha do tema surgiu naturalmente, tendo em consideração o interesse do autor pela temática em apreço, aliado ao facto de que na qualidade de Oficial da Guarda Nacional Republicana, tendo em atenção o tecido legislativo Europeu que aduz esta temática, enquanto conceito de aplicação a todos os ramos profissionais, somos levados a pensar que a abordagem ao tema proposto poderá ajudar a consolidar conhecimentos, e quiçá, o conteúdo da tese vir a servir como base de reflexões futuras. Ou numa perspetiva muito otimista, como elemento de trabalho para desenvolvimento de regulamentação neste campo. A outra razão, que tem por base a escolha do tema proposto, foi o facto deste ser pioneiro no que à Guarda concerne.

E. Metodologia Utilizada (Breve Descrição)

Para concretizar os objetivos do trabalho realizaram-se um conjunto de diligências e aplicaram-se técnicas e instrumentos de investigação. Obedecendo à metodologia proposta por Eco (1977) e, na forma apresentada pelas normas propostas pela American Psychological Association.

O corpo do Trabalho divide-se em duas partes: uma parte teórica (I) e uma parte prática (II). Na elaboração da primeira parte, isto é, a parte teórica, a metodologia empregue incidu na análise documental de artigos científicos, publicações, outras teses de mestrado e outros trabalhos finais de curso. Procedeu-se, também, à análise e interpretação de diversos diplomas legais relacionados com o tema e, por último, efetuámos pesquisa de informação fidedigna em *sites* da Internet.

Na elaboração da parte prática, foram realizadas entrevistas e inquéritos por questionário, tendo sido também recolhidos diversos dados sobre a temática em apreço, junto da Instituição alvo do Estudo. As entrevistas foram realizadas a Oficiais da GNR, denominados especialistas, com vasta experiência profissional no âmbito do patrulhamento. Os inquéritos por questionário foram aplicados aos diversos Comandantes Territoriais da Guarda, com o objetivo de apurar a opinião sobre os fatores de risco associados ao patrulhamento apeado, as formas de mitigação e gestão do risco no contexto da Guarda.

F. Síntese dos Capítulos

A Parte I, é composta por dois capítulos, no primeiro apresentamos os conceitos operativos, seguidos de uma breve caracterização e evolução Jurídico-legal da Segurança no Trabalho em Portugal, considerando o período em apreço, que inicia após a revolução de 25 de abril de 1974 e vai até aos nossos dias. Ao considerarmos a GNR como um dos principais vetores em torno do qual o nosso estudo gira, não poderíamos dispensar de análise (no que à Segurança no Trabalho respeita) as Instituições com as quais apresenta algumas semelhanças, pelo que também neste capítulo realizamos uma reflexão direcionada, considerando as Forças Armadas Portuguesas (FAS), a Polícia de Segurança Pública (PSP) e a Autoridade Nacional de Proteção Civil (ANPC). O primeiro capítulo termina com a dissecação de todos os documentos legais que, de certa forma, abordam esta temática e, estão associados à Guarda.

O segundo capítulo, consagra doutrinariamente, o Ambiente Operacional, onde a Guarda desempenha a sua missão (mais concretamente em 96% do território nacional), caracteriza o patrulhamento apeado, identifica e descreve os inerentes fatores de risco e por final refere como poderá ser conseguida a Avaliação e Gestão de Riscos.

A Parte II inicia com a abordagem à metodologia utilizada. No terceiro capítulo, limitamos a abordagem ao tema em apreço e caracterizamos o Universo de Aplicação dos inquéritos. O Desenvolvimento da Investigação é apresentado no quarto capítulo, onde se identificam, mitigam e gerem os riscos associados ao patrulhamento apeado, de acordo com as opiniões dos entrevistados. O culminar de todo o trabalho de campo dá-se no quinto capítulo, onde apresentamos e discutimos os dados recolhidos através dos inquéritos, fazendo também a necessária ligação com a componente teórica.

PARTE I – ENQUADRAMENTO

Nesta Parte é nosso propósito assegurar a fundamentação teórica do objeto de investigação com bases consistentes, encetando desta forma uma minuciosa busca nas fontes, que foram ggseleccionadas e sintetizadas numa lógica direcionada para ideias e conceitos, estudos e pesquisas que se intimamente ligados ao problema investigado.

Iniciamos, pela necessária abordagem aos conceitos operativos, que se segue.

CAPÍTULO 1 - DA SEGURANÇA NO TRABALHO

A. Conceitos Operativos

A delimitação do corpo de conceitos subjacente ao tema em análise, é fundamental para enquadrarmos a resposta à pergunta de partida, que serve como premissa da investigação ao longo da qual, necessariamente, se foi testando a coerência e solidez destes mesmos conceitos, pelos quais se optou, na fase inicial, pela sua aparente inquestionável validade (Moleirinho, 2009, p. 6).

Risco

De acordo com a Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho (AESST), trata-se da “*possibilidade, elevada ou reduzida, de alguém sofrer danos provocados por um perigo*” (AESST, 2013). Poderá ser ainda tido como a combinação da probabilidade e da consequência da ocorrência de um determinado acontecimento perigoso (Amaro, 2013). Na mesma linha, a Lei 102/2009 de 10 de setembro que publica o regime jurídico da promoção da segurança e saúde no trabalho, replica que para interpretação do referido diploma, o risco consiste na probabilidade de concretização do dano em função das condições de utilização, exposição ou interação do componente material do trabalho que apresentar o perigo (al. h) do art.º 4.º).

Risco aceitável

Trata-se do risco que foi reduzido a um nível que possa ser aceite pela organização, tomando em atenção as suas obrigações legais e a sua própria política de segurança e saúde no trabalho (NP 4397, 2008).

Incidente

Acontecimento inesperado com potencial para causar danos, nomeadamente lesões ou ferimentos para o corpo humano ou para a saúde, para o património, para o ambiente do local de trabalho ou uma combinação destes (Amaro, 2013).

Perigo

Na Norma NP 4397 de 2008, *perigo* vem definido como sendo a “*fonte, situação ou ato com potencial para o dano em termos de lesão ou afetação da saúde, ou uma combinação destes.*” A Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2011), refere-se ao perigo como sendo a propriedade intrínseca ou potencial de um produto, de um processo ou de uma situação nociva, que provoca efeitos adversos na saúde ou causa danos materiais. Já a AESST definiu o perigo como algo que poderá ser potencialmente causador de danos – materiais nos equipamentos, nos métodos ou nas práticas de trabalho (AESST, 2013).

Ação preventiva

Ação destinada a eliminar a causa de uma potencial não satisfação de um requisito, ou de outra potencial situação indesejável (NP 4397, 2008).

Acidente

Segundo o Ministério da Segurança Social e do Trabalho (2003) consiste numa ocorrência imprevista que provoca dano físico ou mental. Já Amaro (2012), foi mais longe e referiu-se ao acidente como acontecimento não planeado no qual a ação ou a reação de um objeto substância, indivíduo ou radiação, resulta num dano pessoal de gravidade variável.

Acidente de trabalho

A definição de acidente de trabalho está estipulada na Lei n.º 98/2009, de 4 de setembro, que regulamenta o regime de reparação de acidentes de trabalho e de doenças profissionais, nos termos do artigo 284.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, sendo nos termos deste diploma, considerado acidente de trabalho aquele que se verifica no local e no tempo de trabalho, produzindo, direta ou indiretamente lesão corporal, perturbação funcional ou doença de que resulte redução na capacidade de trabalho ou a morte.

Segurança

Termo com múltiplos sentidos na língua portuguesa e na sua atual conceção, centrada no Estado e orientada para o exterior, apresenta ainda dificuldades acrescidas na definição e fronteira entre a segurança interna e a segurança externa (Brandão, 2004, p. 40).

Adotemos, por uma mera questão de simplificação, o conceito de segurança defendido por Alves (2003) como *“o estado ou condição que se estabelece num determinado ambiente, através da utilização de medidas adequadas, com vista à sua preservação e à condução de actividades, no seu interior ou em proveito, sem rupturas.”*

Segurança e Saúde no Trabalho

A OIT considera a SST como *“uma disciplina que trata da prevenção de acidentes e de doenças profissionais bem como da proteção e promoção da saúde dos trabalhadores”* (OIT, 2011), na mesma senda, pode ser referida como o conjunto de circunstâncias e fatores que afetam o bem-estar de todos os trabalhadores, incluindo os temporários, prestadores de serviços, visitantes e qualquer outra pessoa que se encontre no local de trabalho (Amaro, 2012).

Equipamentos de proteção coletiva

Trata-se do conjunto de elementos físicos dispostos numa situação de trabalho visando proteger uma ou mais pessoas de riscos profissionais nela existentes (Amaro, 2012).

Equipamentos de proteção individual

O DL 348/93 de 01 de outubro que veio transpor a Diretiva n.º 89/656/CEE do Conselho de 30 de novembro, estatui no seu art.º 3.º que equipamento individual de proteção é *“todo o equipamento, bem como qualquer complemento ou acessório, destinado a ser utilizado pelo trabalhador para se proteger dos riscos, para a sua segurança e para a sua saúde.”*

Mais recentemente o professor Amaro (2012), veio referir-se a estes como equipamentos utilizados individualmente que se destinam a proteger o corpo ou parte do corpo de riscos inequivocamente identificados.

Sistema de segurança e saúde no trabalho

Este conceito deverá ser observado como parte de um sistema global de gestão, que possibilita a gestão de riscos para a segurança e saúde no trabalho relacionados com as atividades da organização (Amaro, 2012).

B. Caracterização e Evolução Jurídico-legal da Segurança no Trabalho em Portugal

O contexto em que a ST surge em Portugal, bem como o seu percurso até aos dias de hoje, revestem-se de especial interesse para este estudo, pelo que seguidamente analisaremos de forma objetiva por ordem de relevância e cronológica, os diplomas meritórios. Notámos ainda que a legislação vigente trata, por vezes, de forma conjunta os conceitos de Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho (SHST), obrigando-nos, também, apesar deste não ser por completo o tema da dissertação, a proceder nestes casos a uma abordagem integrada.

Assim, realizamos seguidamente a caracterização da Segurança no Trabalho, no âmbito da Constituição da República Portuguesa, no contexto do setor privado e na vertente da Administração Pública, passando em revista o Código do Trabalho, diploma central para a temática em consideração. Somos compelidos também a mergulhar no tema, tendo como objeto as Forças de Segurança (GNR e PSP), que nos levou, atendendo às semelhanças, quer com as Forças Armadas, quer com a Proteção Civil, a proceder, também, a uma análise adicional nestas áreas.

1. A Segurança no Trabalho na Constituição

A carta constitucional portuguesa assume no nosso ordenamento jurídico uma pertinência inequívoca, e é, por isso, merecedora de reflexão isolada. Do ponto de vista formal, a história constitucional nacional caracteriza-se por uma certa descontinuidade. A instabilidade constitucional portuguesa advém da existência de inúmeras constituições mas, também, de todas elas (com exceção para as de 1822 e 1838) terem sofrido várias revisões (Universidade Internacional, 2007).

A mais recente Constituição da República Portuguesa (CRP), após a revolução de 74, aprovada a 2 de abril de 1976, dotou a Assembleia da República (AR) de poderes de revisão constitucional, exercidos por sete vezes até hoje. Na primeira revisão constitucional (em 1982), procurou diminuir-se a carga ideológica da Constituição, flexibilizar o sistema económico e redefinir as estruturas do exercício do poder político, sendo extinto o Conselho da Revolução e, criado o Tribunal Constitucional, em 1989 teve lugar a 2.^a revisão que deu maior abertura ao sistema económico.

As duas revisões que se seguiram, em 1992 e 1997, vieram essencialmente adaptar o texto constitucional aos princípios dos Tratados da União Europeia, Maastricht e Amesterdão, consagrando ainda outras alterações, e reforçando os poderes legislativos exclusivos da Assembleia da República.

Em 2001 a Constituição foi de novo revista, a fim de permitir a ratificação, por Portugal, da Convenção que criou o Tribunal Penal Internacional. Já a 6.^a Revisão Constitucional, aprovada em 2004, aprofundou não só a autonomia político-administrativa das regiões autónomas dos Açores e da Madeira mas, também, foram alteradas e clarificadas normas referentes às relações internacionais e ao direito internacional.

Em 2005 foi aprovada a 7.^a Revisão Constitucional que, através do aditamento de um novo artigo, permitiu a realização de referendo sobre a aprovação de Tratado que vise a construção e o aprofundamento da União Europeia.¹

Nenhuma destas revisões alterou o texto original no que ao direito à segurança no trabalho respeita. Assim, a CRP no Título III, referente aos Direitos e Deveres Económicos, Sociais e Culturais, no seu capítulo I, consagra na alínea c) do n.º 1 do artigo 59.º (Direitos dos trabalhadores), que *“Todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito: a prestação do trabalho em condições de higiene, segurança e saúde”*.

A ST, ou a falta desta, reflete-se inevitavelmente na saúde dos trabalhadores. O direito à proteção da saúde está consagrado no art.º 64 da CRP, onde se assevera também que este é *“(...) realizado (...) pela melhoria sistemática das condições de vida e de trabalho (...)”*. Não poderemos deixar ainda de mencionar que, de acordo com a alínea d) do art.º 9 da CRP, constituem tarefas fundamentais do Estado *“Promover (...) a efetivação dos direitos económicos, sociais, culturais e ambientais (...)”*. Verificamos, desta forma, que existe, constitucionalmente, um compromisso assumido pelo Estado, na qualidade de entidade responsável pela garantia dos direitos fundamentais de todos os cidadãos e em consequência, também na criação de sistemas que garantam a promoção da segurança no trabalho de todos os portugueses.

Após a constituição de 76 a evolução social portuguesa, fez-se acompanhar pela correspondente produção legislativa, donde a regulação da SHST fez, também, parte dos objetivos do Estado, pelo que, seguidamente, abordaremos esta preocupação, nos setores privado e público.

¹ Portal da Assembleia da República Portuguesa, disponível em: <http://www.parlamento.pt/RevisoesConstitucionais/Paginas/default.aspx>, acedido a 19 de julho de 2013.

2. A Segurança no Trabalho no Setor Privado e no Setor Público

Desde meados do século XIX que existe em Portugal a perceção do legislador quanto à problemática da Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho.² No entanto, só em 1936 se dá o primeiro grande sinal de consciencialização social, com a aprovação e publicação do primeiro regime jurídico de reparação dos acidentes de trabalho e doenças profissionais, através da Lei 1942 de 27 de junho. Diploma onde foi introduzido pela primeira vez o conceito de doença profissional. Mais tarde, em 1967 são criados e regulamentados os serviços de medicina do trabalho nas empresas, através dos Decreto-Lei n.º 47 511 e n.º 47 512 respetivamente, este último baseado na Convenção n.º 112 da OIT.³

O Pacto Internacional sobre os Direitos Económicos, Sociais e Culturais das Nações Unidas constituiu um referencial nesta área e foi adotado e aberto à assinatura, ratificação e adesão por via da Resolução da Assembleia-Geral n.º 2200-A (XXI) de 16 de dezembro de 1966,⁴ depois de cerca de 20 anos de debates relativos à sua redação, entrou finalmente, em vigor uma década mais tarde, em 3 de janeiro de 1976 e protegia uma ampla variedade de direitos, nomeadamente o direito ao trabalho e as condições de trabalho razoáveis (Organização das Nações Unidas, 2013).⁵

Em Portugal, o âmbito da prevenção dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais só mais tarde (na década de 80) é ampliado, acompanhando o alargamento do conceito de saúde da Organização Mundial de Saúde (OMS), que passou a ser entendido como o completo bem-estar físico, psíquico e social, e não apenas a ausência de doença ou enfermidade. Procurando-se assim, que as condições de trabalho fossem estudadas de forma integrada e multidisciplinar, tal como é refletido pela Convenção 155 e na Recomendação n.º 164 (de 1981),⁶ ambas provenientes da OIT e ratificadas através do Decreto-Lei n.º 1/85, de 16 de janeiro.

Na sequência da criação da Comunidade Europeia e da necessidade de uniformizar as regulamentações dos países membros, foi publicada em 1989, a Diretiva 89/391/CEE, de

² Em 1860 dá-se a aprovação do primeiro diploma legal que estabelecia um regime jurídico relativo ao trabalho em estabelecimentos insalubres, incómodos e perigosos.

³ O Decreto-Lei 47 511 estatuiu sobre a criação dos serviços de medicina no trabalho nas empresas e o Decreto-Lei 47 512 introduziu um conjunto de normas disciplinadoras da organização, atribuições e obrigações dos serviços de medicina no trabalho.

⁴ Na década de 70, de acordo com a realidade conjuntural, o modelo de atuação passou a centrar-se menos no Estado e mais nas empresas, em sintonia com o enquadramento socio-empresarial, confiando assim na providência.

⁵ Gabinete de Documentação e Direito Comparado, Comité sobre os Direitos Económicos, Sociais e Culturais das Nações Unidas.

⁶ Dispõe sobre a Segurança, a saúde dos trabalhadores e o ambiente de trabalho.

12 de junho, que atribuía à SHST um papel de ator principal numa área fundamental para a competitividade e produtividade, integrando-se na gestão global das empresas e organizações através da gestão estratégica do risco profissional. Esta diretiva, publicada pela Comissão Europeia (CE), designada usualmente por Diretiva-Quadro, teve por objeto a execução de medidas destinadas a promover no espaço europeu a melhoria da segurança e saúde dos trabalhadores.⁷

Nela se incluíram princípios gerais (através dos quais as entidades empregadoras se deviam reger), relativos à prevenção dos riscos profissionais e à proteção da segurança e da saúde, à eliminação dos fatores de risco e de acidente, à informação, à consulta, à participação, que eram concordantes com os usos nacionais, e que aludiam inclusive à formação dos trabalhadores e seus representantes, assim como às linhas mestras a observarmos com vista à sua aplicação no terreno.⁸

As necessidades de dar cumprimento integral às obrigações decorrentes da convenção 155 da OIT, de adaptar o normativo interno à diretiva 89/391/CEE, da Comunidade Económica Europeia (CEE) mas principalmente “*de dotar o país de referências estratégicas e de um quadro jurídico global que garanta a prevenção de riscos profissionais*”,⁹ constituíram as linhas de força para a criação no direito português do Decreto-Lei n.º 441/91, de 14 de novembro,¹⁰ que fixava no seu preâmbulo “*a realização pessoal e profissional encontra na qualidade de vida do trabalho, particularmente a que é favorecida pelas condições de segurança, higiene e saúde, uma matriz fundamental para o seu desenvolvimento*”.

Dada a relevância que o diploma anteriormente referido assumiu, confinando uma visão holística à SHST e desempenhando um pilar fundamental no edifício legislativo nacional, procedemos, seguidamente, à abordagem sucinta de alguns dos seus momentos essenciais.

O Artigo 2.º definia o âmbito de aplicação, donde, genericamente, podíamos ler que se destinava a “*todos os ramos de atividade, nos sectores público, privado ou cooperativo e social, (...)*” e aos trabalhadores por conta de outrem e aos respetivos empregadores, incluindo os da administração pública central, regional e local, dos institutos públicos, das

⁷ Preâmbulo do Decreto-Lei 441/91 de 14 de novembro.

⁸ Os supra referidos princípios são nove e podem consultar-se no Anexo 1.

⁹ Preâmbulo do Decreto-Lei 441/91 de 14 de novembro.

¹⁰ Em resultado, este diploma é apelidado de Lei-Quadro da SHST.

demais pessoas coletivas de direito público e das pessoas coletivas de direito privado sem fins lucrativos e a todas estas entidades, bem como aos trabalhadores independentes.

No âmbito do sistema de prevenção de riscos profissionais, o artigo 5.º estabelecia o propósito deste bem como os elementos que o integravam, concretamente as obrigações do Estado na área da SHST. Determinava quem deveria propor a definição de políticas e o enquadramento das mesmas e as responsabilidades ao nível de organismos centrais e locais.

O artigo 8.º apontava as obrigações gerais dos empregadores, donde, estes passaram a possuir o encargo de analisar os riscos antecipadamente e de prever medidas logo na fase de conceção e projeto de qualquer atividade a desenvolver (sempre que tal fosse aplicável). Realçou, ainda, a necessidade de integrar os processos e medidas de prevenção nos métodos de trabalho da empresa, ou seja, na própria organização das atividades da mesma. Destacava a necessidade do planeamento da prevenção e definia a necessidade de implementar sistemas organizados de medidas de atuação em situações de emergência, bem como de sistemas de formação e informação aos trabalhadores, que os habilitassem a agir de forma competente em situações anómalas ou especiais.¹¹

O artigo 9.º tratava da gestão da informação, da sua consulta por parte dos trabalhadores e estatua no seu n.º 1 que estes bem como os seus representantes na empresa, estabelecimento ou serviço, deviam dispor de informação atualizada sobre: os riscos para a segurança e saúde, as medidas de proteção e de prevenção e a forma como se aplicam, relativos quer ao posto de trabalho ou função, quer, em geral, a empresa, estabelecimento ou serviço; as medidas e as instruções a adotar em caso de perigo grave e iminente e as medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação dos trabalhadores em caso de sinistro, e dos trabalhadores ou serviços encarregues de as pôr em prática.

O mesmo artigo, referia-se, ainda às situações em que a informação deveria ser proporcionada aos trabalhadores.¹² Tais procedimentos condicionavam a entidade patronal, numa primeira fase, a avaliar todos os riscos existentes, após o que deveria estudar medidas de prevenção e proteção desses mesmo riscos, tendendo para a sua redução a níveis aceitáveis.

O artigo 12.º regulava e definia a obrigatoriedade do empregador em garantir a formação adequada em SHST a todos os seus trabalhadores, bem como assegurar as

¹¹ Proposta legislativa da Associação de Oficiais das Forças Armadas, acedido em 19 de julho de 2012, disponível em http://www.aofa.pt/documentos/shst/53_0001.pdf.

¹² De acordo com o n.º 2 do artigo 9.º do Decreto-Lei 441/91, nos casos de: admissão na empresa; mudança de posto de trabalho ou de funções; introdução de novos equipamentos de trabalho ou alteração dos existentes; adoção de uma nova tecnologia e atividades que envolvam trabalhadores de diversas empresas.

condições para que os representantes dos trabalhadores na empresa desempenhem funções específicas nos domínios da SHST, possam, também receber formação adequada.

O artigo 13.º obrigava o empregador a caucionar a organização das atividades de Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho. Este artigo garantia a ligação entre a Lei-Quadro e o Decreto-Lei n.º 26/94 de 1 de fevereiro, que veio estabelecer o regime de organização e funcionamento das atividades de SHST, entretanto revisto pelo artigo n.º 1 da Lei n.º 7/95, de 29 de março, e, mais recentemente consubstanciado pela Lei 102/2009, que devido à sua relevância será novamente abordada.¹³

Apontamos também o artigo 15.º que versava sobre as responsabilidades dos trabalhadores relativamente à SHST, nomeadamente a obrigação do uso de equipamentos de proteção e o condicionamento do desenvolvimento da atividade profissional pela observância das normas e instruções relativas a esta matéria.

As exceções à aplicação deste diploma englobam as atividades da função pública, cujo exercício seja condicionado por critérios de segurança ou emergência, particularmente das Forças Armadas ou da Polícia, bem como a atividades específicas dos serviços de proteção civil, sem prejuízo da adoção de medidas que visem garantir a segurança e a saúde dos respetivos trabalhadores (segundo o n.º 4 do artigo 2.º).

O Decreto-Lei 128/93, de 22 de abril estabeleceu *“as exigências técnicas essenciais de segurança a observar para uso dos equipamentos de segurança individual, com vista a preservar a saúde e segurança dos seus utilizadores”*. Tais procedimentos derivam da Diretiva do Conselho n.º 89/686/CEE, de 21 de dezembro de 1989, relativa às regras atinentes aos equipamentos de proteção individual.

Em complemento, e com o mesmo âmbito de aplicação, o Decreto-Lei 348/93, de 1 de outubro, veio transpor para a ordem jurídica interna a Diretiva n.º 89/656/CEE, do Conselho, de 30 de novembro de 1989, relativa às prescrições mínimas de segurança e de saúde para a utilização pelos trabalhadores de equipamento de proteção individual no trabalho.

Em 1997 dá-se a aprovação de um novo regime jurídico sobre acidentes e doenças profissionais, através da Lei 100/97 de 13 de setembro, onde se refere que *“os trabalhadores e seus familiares têm direito à reparação dos danos emergentes dos acidentes de trabalho e*

¹³ As atividades mínimas a ser asseguradas pelo Serviço de SHST foram, inicialmente, definidas pelo Decreto-Lei 26/94, que entretanto sofreu sucessivas alterações, sendo o seu texto republicado pelo Decreto-Lei n.º 109/2000 de 30 de junho. Com a aprovação do Código do Trabalho e respetiva regulamentação foram alterados alguns aspetos de pormenor relativamente a este diploma, mantendo-se, no entanto, os princípios estruturais ali narrados.

doenças profissionais nos termos previstos na presente Lei e demais legislação regulamentar”.

a. Setor privado

Em 1999, o Decreto-Lei n.º 441/91, de 14 de novembro, marco de viragem no seio nacional, foi alterado pelo Decreto-Lei n.º 133/99, de 21 de abril, que pouco lhe acrescentou e grande parte das suas disposições foram mais tarde integradas no Código do Trabalho. Posteriormente, os princípios gerais da prevenção,¹⁴ foram assumidos pela Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, que ao aprovar o Regime Jurídico da Promoção da Segurança e Saúde no Trabalho, simultaneamente revogou os diplomas anteriormente referidos e transpôs (novamente) para a ordem jurídica interna a Diretiva n.º 89/391/CEE, na redação dada pela Diretiva n.º 2007/30/CE, do Conselho, de 20 de junho. Acresce, ainda, para a prossecução da Lei 102/2009 a transposição das seguintes:

- Diretiva n.º 91/383/CEE, do Conselho, de 25 de junho, que completa a aplicação de medidas tendentes a promover a melhoria da segurança e da saúde dos trabalhadores que têm uma relação de trabalho a termo ou uma relação de trabalho temporária;
- Diretiva n.º 92/85/CEE, do Conselho, de 19 de outubro, relativa à implementação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes no trabalho;
- Diretiva n.º 94/33/CE, do Conselho, de 22 de junho, relativa à proteção dos jovens no trabalho.¹⁵

Trata-se de um regime jurídico que,¹⁶ dá cumprimento ao “(...) previsto no artigo 284.º do Código do Trabalho, no que respeita à prevenção (...)”, e ainda “(...) à proteção de trabalhadora grávida (...) e à proteção de menor em caso de trabalhos que pela sua natureza ou pelas condições em que são prestados, sejam prejudiciais ao desenvolvimento físico, psíquico e moral (...) de acordo com o previsto no n.º 6 do artigo 62.º do Código do Trabalho”.

Aplica-se a todos os ramos de atividade, nos sectores privado ou cooperativo e social; ao trabalhador por conta de outrem e respetivo empregador, incluindo as pessoas coletivas de direito privado sem fins lucrativos e ao trabalhador independente. Também se aplicam os

¹⁴ Vide Anexo 1.

¹⁵ Preâmbulo da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro.

¹⁶ Da Promoção da Segurança e Saúde no Trabalho.

princípios definidos na presente Lei, sempre que se mostrem compatíveis com a sua especificidade, ao serviço doméstico e às situações em que ocorra prestação de trabalho por uma pessoa a outra, sem subordinação jurídica, quando o prestador de trabalho deva considerar-se na dependência económica do beneficiário da atividade (artigo 3.º).

Apurámos ainda, que se trata de um diploma elucidativo relativamente ao âmbito e ao objetivo das políticas públicas e empresariais, tendo em vista promover a segurança e saúde nos locais de trabalho de todos os ramos de atividade, nos sectores privado ou cooperativo e social (artigo 3.º). Neste campo,¹⁷ define os princípios, as metodologias, bem como as funções das diversas entidades no âmbito do sistema de prevenção de riscos profissionais, não é, no entanto, aplicável aos entes empregadores públicos, aos trabalhadores em funções públicas, nem às Forças de Segurança.¹⁸

A mesma Lei refere-se às obrigações gerais do empregador (artigo 15.º) e às obrigações do trabalhador (artigo 17.º), apresentando duas listas exaustivas das tarefas e de quem são as responsabilidades. Estatui ainda que os trabalhadores têm direito a receber formação adequada no domínio da segurança e saúde no trabalho (artigo 20.º), e que os trabalhadores elegem os seus representantes para a SHST, por “(...) voto direto, segundo o princípio da representação pelo método de Hondt,¹⁹ devendo a eleição processar-se de acordo com o previsto nos artigos 26.º a 40.º da presente Lei”.

É também de relevar que a empresa ou estabelecimento, qualquer que seja a modalidade do serviço de segurança e saúde no trabalho, deve ter uma estrutura interna que assegure as atividades de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação de instalações (artigo 75.º).

Trata-se de um diploma que sofreu uma grande influência do Decreto-Lei 441/91 (como não poderia deixar de ser, já que tem por base a mesma diretiva comunitária), apresentando-se muito completo no que aos princípios da SHST alude, no entanto sofreu duas alterações desde a sua promulgação. A Lei 42/2012 de 28 de agosto estabelece os

¹⁷ O das políticas públicas

¹⁸ Em concreto no n.º 3 do artigo 3º da Lei 102/2009 constata-se que os princípios aqui presentes não são aplicáveis “sempre que se mostrem compatíveis com a sua especificidade, ao serviço doméstico e às situações em que ocorra prestação de trabalho por uma pessoa a outra, sem subordinação jurídica, quando o prestador de trabalho deva considerar-se na dependência económica do beneficiário da atividade.”

¹⁹ O método de Hondt, também conhecido como método dos quocientes ou método da média mais alta, serve para alocar a distribuição de deputados e outros representantes eleitos na composição de órgãos de natureza colegial. Consiste numa fórmula matemática, ou algoritmo, destinada a calcular a distribuição dos mandatos pelas listas concorrentes, em que cada mandato é sucessivamente alocado à lista cujo número total de votos dividido pelos números inteiros sucessivos, começando na unidade (isto é no número 1) seja maior. O processo de divisão prossegue até se esgotarem todos os mandatos e todas as possibilidades de aparecerem quocientes iguais aos quais ainda caiba um mandato.

regimes de acesso e de exercício das profissões de técnico superior de segurança no trabalho e de técnico de segurança no trabalho, revogando o n.º 3 do art. 100.º da Lei 102/2009. Já a Lei 3/2014 de 28 de janeiro introduz o conceito de Auditoria (art.º 4.º alínea J)) e, os princípios gerais da prevenção, anteriormente nove, passam a ser onze, tendo sido introduzido um princípio que visa evitar os riscos e outro que pretende a planificação da prevenção como um sistema coerente que integre a evolução técnica, a organização do trabalho, as condições do trabalho, as relações sociais e as influências nos fatores ambientais (art.º 15.º).

Até este ponto, abordámos o contexto da ST no setor privado, fazendo ênfase no Código do Trabalho, que tem um cariz de aplicação geral. Verificando-se a existência de legislação específica, importa, no entanto, tecer uma reflexão mais aprofundada quanto à obrigação legal da aplicação dos princípios desta, mas no setor público.

a. Setor público

Com efeito, em 1995 foi criado um diploma que pretendia regulamentar a aplicação do disposto no Decreto-Lei 441/91, aos serviços e organismos da administração central regional e local, incluindo os institutos públicos nas modalidades de serviços personalizados ou de fundos públicos – o Decreto-Lei 191/95 de 28 de julho. Mas as tentativas fracassaram e a legislação em vigor exigia que se adaptassem conceitos e que fossem explicitadas algumas das obrigações, tal como as inerentes responsabilidades dos empregadores e trabalhadores no âmbito da Administração Pública.²⁰ Assim, em 1999 foi emanado o Decreto-Lei n.º 488/99 de 17 de novembro, que procedeu à revisão do Decreto-Lei 441/91 e definiu as formas de aplicação deste à Administração Pública. Atribui ainda à Inspeção-Geral do Trabalho (IGT) a competência para fiscalizar o cumprimento das disposições legais ali inseridas, sem prejuízo da competência fiscalizadora atribuída a outras entidades.²¹

Atualmente encontra-se em vigor a Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro, onde nos seus artigos 221.º e seguintes e no anexo II (disposto no artigo 135.º e seguintes), se encontra o denominado “*Regulamento*”. Trata-se de um diploma, que aprova o Regime de Contrato de trabalho em Funções Públicas e define o âmbito e o objetivo das políticas e respetivas regras

²⁰ Preâmbulo do Decreto-Lei n.º 488/99 de 17 de novembro.

²¹ Competências que, atualmente, foram assimiladas pela Autoridade para as Condições do Trabalho, por força do Decreto Regulamentar n.º 47/2012 de 31 de julho.

metodológicas a observar pelas entidades empregadoras públicas, no domínio da segurança e saúde no trabalho nos locais de trabalho, designadamente os princípios gerais da prevenção, a coordenação de atividades externas e internas, a informação, consulta e participação dos trabalhadores e a organização de meios e recursos a mobilizar. O presente diploma sofreu alterações introduzidas pela Lei n.º 3-B/2010, de 28 de abril, pelo Decreto-Lei n.º 124/2010, de 17 de novembro e pela Lei n.º 64-B/2011, de 30 de dezembro, pela Lei n.º 66/2012 de 31 de dezembro, mas que não descaracterizaram o capítulo IV relativo à SHST.

O seu sector de aplicação cinge-se a todos os trabalhadores que exercem funções públicas, independentemente da modalidade de vinculação e de constituição da relação jurídica de emprego público ao abrigo da qual exercem as respetivas funções (artigo 3.º). Verificamos no entanto, que este diploma não é de aplicação explícita aos militares ou aos agentes das Forças de Segurança.

Trata-se de uma Lei que onera o Estado das obrigações referentes à matéria de SHST, reconhecendo e conferindo ao funcionário o direito ao trabalho em condições de segurança, higiene e saúde, garantidas pela entidade empregadora pública. Assim, o Estado, nesta qualidade, é compelido a organizar as atividades de SHST tendo em vista a prevenção de riscos profissionais e a promoção da saúde do trabalhador.

O capítulo IV, no n.º 3 do artigo 221º, dedicado aos princípios gerais, refere que a:

“(...) execução de medidas em todas as fases da atividade do órgão ou serviço destinadas a assegurar a segurança e saúde no trabalho assenta nos seguintes princípios de prevenção:

- a) Planificação e organização da prevenção de riscos profissionais;*
- b) Eliminação dos fatores de risco e de acidente;*
- c) Avaliação e controlo dos riscos profissionais;*
- d) Informação, formação, consulta e participação dos trabalhadores e seus representantes;*
- e) Promoção e vigilância da saúde dos trabalhadores.”*

Prevendo, ainda, no n.º 4 que a aplicação das normas deste capítulo pode ser afastada quando estejam em causa atividades condicionadas por critérios de segurança ou de emergência, designadamente as de proteção civil, na estrita medida das necessidades determinadas por aqueles critérios.

À luz dos princípios expostos, a entidade empregadora pública é obrigada a assegurar aos trabalhadores condições de SHST em todos os aspetos relacionados com o trabalho, aplicando para tal todas as medidas de prevenção necessárias. Devendo, para tal, mobilizar os meios e serviços considerados necessários (artigo 222.º).

Tal como no regime (adiante) apresentado no código do trabalho, à luz deste diploma os trabalhadores, assim como os seus representantes no órgão ou serviço, também devem ter acesso a informação atualizada, contendo “(...) *os riscos para a segurança e saúde, bem como as medidas de protecção e de prevenção e a forma como se aplicam; as medidas e as instruções a adoptar em caso de perigo grave e iminente e as medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação dos trabalhadores em caso de sinistro, bem como os trabalhadores ou serviços encarregados de as pôr em prática.*” (artigo 224.º)

Para organização dos serviços são consideradas três modalidades (tal como sucede com as demais entidades privadas), serviços internos; serviços partilhados e serviços externos. No caso dos serviços internos, as atividades de SHST podem ser desenvolvidas por trabalhadores nomeados, mas que tenham formação específica nestas matérias.

Depois de realizarmos um breve percurso histórico-legal pela SHST, desde 1974 até aos nossos dias, não podemos deixar de referir – novamente – que o seu pilar fundamental é o Código do Trabalho publicado na Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, alterada pelas Leis n.ºs 105/2009, de 14 de setembro, 53/2011, de 14 de outubro, 23/2012, de 25 de junho, 47/2012, de 29 de agosto, e Lei n.º 69/2013 de 30 de agosto.

Após a abordagem aos principais diplomas legais que regem a ST no âmbito do setor privado e no setor público, é imprescindível aflorar o Código do Trabalho que, apesar de só ter surgido em 2003, nas suas diversas versões também manteve sempre uma relação muito próxima com a ST.

3. O Código do Trabalho e a Segurança no Trabalho

A Lei n.º 99/2003 de 27 de agosto, aprovou o Código do Trabalho e entrou em vigor no dia 1 de dezembro ainda desse mesmo ano. Esta Lei efetuou a transposição, parcial ou total, das diversas diretivas comunitárias arroladas e revogou automaticamente um grande conjunto de diplomas, enumerando também aqueles que iam sendo revogados à medida que as normas revogatórias eram publicadas. Salientamos que esta lista não incluiu o Decreto-

Lei 441/91 nem o Decreto-Lei 26/94 (com a redação que lhe foi dada pelo Decreto-Lei 109/2000).

Numa abordagem minuciosa, referimos que as alíneas g), h) e i) do artigo 120 (referente aos deveres do empregador), atribuem à entidade patronal responsabilidades de: prevenir riscos e doenças profissionais, e prever indemnizações por prejuízos resultantes de acidentes de trabalho; adotar, as medidas que decorram, para a empresa, estabelecimento ou atividade, da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes e fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença, cabendo a este o dever de cooperar para a melhoria do sistema de SHST, bem como de cumprir as prescrições a ele ligadas.

Todo o capítulo IV, que inicia com o artigo 272.º é dedicado à SHST, referindo-se aos princípios gerais, a observar pelo trabalhador, pelo empregador e à execução de medidas em todas as fases da atividade na empresa. Também merecem a atenção do legislador, as obrigações gerais do empregador (artigo 273.º), as obrigações gerais do trabalhador (artigo 274.º), os serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho (artigo 276.º) e os representantes dos trabalhadores para as comissões de SHST (artigo 277.º).

A conjecturada regulamentação do Código de Trabalho assumiu um papel fundamental. A Lei n.º 35/2004 de 29 de julho foi o primeiro diploma com esse fim e dispôs sobre diversas matérias dantes inscritas no Decreto-Lei 441/91 e no Decreto-Lei 109/2000. As alterações aos princípios vigentes²² introduzidas não foram significativas, tratando-se de um diploma que veio novamente transpor para o tecido legislativo luso o espírito da Diretiva n.º 89/391/CEE, já abordada anteriormente, relativa à aplicação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde dos trabalhadores.

Revela-se então oportuno referir que neste contexto, em 2006 a Lei Orgânica do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social cria a Autoridade Fiscalizadora da Segurança e Saúde no Trabalho, consagrada no Decreto-Lei n.º 211/2006 de 27 de outubro. Trata-se da Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT), que agregou as competências da Inspeção-geral do Trabalho e sucedeu ao Instituto para a Segurança e Higiene no Trabalho e ao Instituto de Desenvolvimento e Inspeção das Condições de Trabalho. Afirma-se com um papel fundamental, pois de acordo com o n.º 1 do artigo 12.º da Lei Orgânica do Ministério do Trabalho e da Segurança Social: *“(...) tem por missão a promoção da melhoria das condições de trabalho, através da fiscalização do cumprimento das normas*

²² Referimo-nos em concreto aos princípios orientadores da SHST.

em matéria laboral, bem como a promoção de políticas de prevenção dos riscos profissionais, quer no âmbito das relações laborais privadas, quer no âmbito da Administração Pública.”

Salientamos que os princípios orientadores da SHST, bem como os demais considerando apontados no Código do Trabalho de 2003 se mantiveram inalterados com as sucessivas alterações que o código foi sofrendo, permanecendo um dos princípios gerais da SHST, o direito do trabalhador a desempenhar as suas funções “*em condições de segurança e saúde*” (Lei 7/2009).^{23;24}

Síntese

Após esta breve análise dos diplomas legais que marcam a SST em Portugal, somos impelidos a reforçar a ideia apresentada inicialmente, donde, segundo a OIT, a SST é tida como “*uma disciplina que trata da prevenção de acidentes e de doenças profissionais bem como da proteção e promoção da saúde dos trabalhadores*”, (OIT, 2011), indo para além da prevenção de acidentes, englobando todos os aspetos das condições de trabalho, e o bem-estar social, mental e físico dos trabalhadores (OIT, 2014).

C. Da Segurança no Trabalho no Contexto das Forças Armadas, Forças de Segurança e da Proteção Civil

Analizado que foi o percurso da ST nos setores privado e público, com especial destaque para o Código do Trabalho, entendemos pertinente abordar os grupos que se aproximam de alguma forma deste “*corpo especial de tropas*”²⁵, que é a GNR, donde iniciamos pelas FAS.

1. A Segurança no Trabalho nas Forças Armadas Portuguesas

Voltando à Diretiva-Quadro da SHST, cujo teor foi transposto para a Lei-Quadro em 1991,²⁶ prevê a possibilidade de isentar a sua aplicação às Forças Armadas ou às polícias e

²³ A Lei n.º 23/2012 de 25 de junho procede à terceira alteração do mais recente Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que entretanto tinha já sido alterado pela Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, e pela Lei n.º 53/2011, de 14 de outubro.

²⁴ Em 2009, com a aprovação do novo código do trabalho, foi revogada a Lei 99/2003 de 27 de agosto (primeiro código do trabalho), nas redações dadas pelas: Lei 9/2006, de 20 de março; Lei 59/2007, de 4 de setembro; Lei 12-A/2008 de 27 de fevereiro e a Lei n.º 35/2004, de 29 de julho (regulamento ao Código do Trabalho), nas versões assumidas por: Lei n.º 9/2006, de 20 de março; pelo Decreto-Lei n.º 164/2007, de 3 de maio e pela Lei 59/2008 de 11 de setembro.

²⁵ LOGNR, n.º 1 do artigo 1.º.

²⁶ No seu artigo 2.º.

órgãos da Proteção Civil, determinando, contudo, que feita esta exceção, seja assegurada aos trabalhadores destas entidades, a aplicação dos princípios da Diretiva, na maior extensão possível.

Segundo Marques²⁷ (2011, p.11) “*Após análise da legislação aplicável aos militares constata-se que não existe legislação específica para este fim e que aquela que no seu conjunto regula a profissão, é duma forma geral omissa quanto a esta matéria.*” Não conseguindo discordar desta opinião,²⁸ somos compelidos a dedicar uma leitura mais atenta aos diplomas aplicáveis aos militares das Forças Armadas relativamente à exposição aos riscos intrinsecamente ligados à profissão militar, bem como no que à prevenção de danos para a segurança e saúde deste grupo específico concerne.

O Estatuto da Condição Militar, promulgado na Lei n.º 11/89 de 1 de junho, estabelece as bases gerais a que obedece o exercício dos direitos e cumprimento dos deveres, pelos militares dos quadros permanentes em qualquer situação e dos restantes militares enquanto na efetividade de serviço, definindo também os princípios orientadores das respetivas carreiras (artigo 1.º). São também consagradas as características da condição militar (artigo 2.º), donde salientamos:

“(…)

b) Pela permanente disponibilidade para lutar em defesa da Pátria, se necessário com o sacrifício da própria vida;

c) Pela sujeição aos riscos inerentes ao cumprimento das missões militares, bem como à formação, instrução e treino que as mesmas exigem,[...]

i) Pela consagração de especiais direitos, compensações e regalias, designadamente nos campos da Segurança Social, assistência, remunerações, cobertura de riscos, carreiras e formação.”

Como pudemos constatar, trata-se de um artigo que refere os riscos especiais que caracterizam as atividades²⁹ inerentes à profissão (militar). Contudo, nada refere quanto a um eventual dever institucional de análise dos riscos a que, previsivelmente, as forças militares possam estar expostas em determinada missão, à obrigatoriedade de garantir e fornecer equipamentos adequados de proteção coletiva e individual bem como informar os militares para os riscos que correm.

²⁷ Única fonte sobre esta temática.

²⁸ Da mesma forma que o referido autor.

²⁹ Que consistem nas missões.

Destaca-se, ainda, o artigo 12.º desta Lei, onde se indica que *“Os militares têm o direito e o dever de receber treino e formação geral, cívica, científica, técnica e profissional, inicial e permanente, adequados ao pleno exercício das funções e missões que lhes forem atribuídas”*. De uma forma extensiva e generalista, poderemos considerar que na interpretação fica consagrado o direito destes profissionais à formação apropriada para desempenhar as suas missões, donde se depreende, também, a correspondente segurança no trabalho para cumprir as mesmas.

Está identicamente contemplada existência de um sistema de assistência e proteção para os militares, que incluía as pensões de reforma, de sobrevivência e de preço de sangue³⁰, que de acordo com Marques (2011, p. 12) *“estabelece assim um regime similar ao existente para os restantes trabalhadores de assistência e reparação de danos, em caso de ocorrência dum acidente de trabalho ou duma doença profissional.”*

O Estatuto dos Militares das Forças Armadas, consagrado no Decreto-Lei n.º 236/99 de 25 de junho, seguiu uma linha de modernização das FAS em resultado da revisão constitucional de 1997, procurando adaptar-se às reformas vigentes. A institucionalização do ensino e formação nas Forças Armadas foi uma das suas prioridades.³¹

Verificamos ainda nova referência aos riscos inerentes das missões específicas das FAS, (por exemplo: *“O militar deve: Aceitar com coragem os riscos físicos e morais decorrentes das suas missões de serviço.”*³²) mas nada está alinhavado quanto à prevenção e proteção desses mesmos riscos. Dada a especificidade do tipo de missões desempenhadas pelos militares das Forças Armadas, seria espectável que este diploma fosse mais exaustivo em matérias de SHST.

Em jeito de balanço desta breve viagem pelos diplomas estruturantes nas FAS, como facilmente pudemos constatar, em nenhum deles (de índole geral ou específica para o Estado), é produzida a obrigatoriedade de organização nas Forças Armadas, de estruturas que cumpram os objetivos e atividades definidos pela legislação de SHST. No entanto, no que respeita à saúde no trabalho, as FAS são detentoras de um sistema próprio com instalações hospitalares. Marques (2011, p. 27) comenta a situação da SHST nas FAS, registando que, após analisada a realidade atual, regista-se por parte dos três ramos (Marinha,

³⁰ As pensões de preço de sangue eram concedidas de forma a premiar os serviços prestados na defesa da Pátria da ordem e da liberdade.

³¹ Plasmado na alínea b) do artigo 20.º onde está plasmado que o militar tem direito *“a receber formação adequada ao pleno exercício das funções e missões que lhe forem atribuídas tendo em vista a sua valorização humana e profissional”*.

³² Alínea d) do artigo 15.º do Decreto-Lei n.º 236/99 de 25 de junho com as alterações já referidas.

Exército e Força Aérea), uma vigilância médica provavelmente mais exigente que a existente no contexto geral do trabalho, mas que tem uma vocação de avaliação da aptidão do militar para o serviço e, não tanto a avaliação das consequências do trabalho na saúde dos seus profissionais.

Ainda de acordo com o mesmo autor (2011, p. 27), não são conhecidas iniciativas organizativas estruturadas de organização de serviços de SHST, ou com objetivos semelhantes no Exército, contudo assinala ainda que a Força Aérea criou uma estrutura executiva de prevenção de acidentes e doenças profissionais baseada em delegados de HST nas unidades, ministrando cursos homologados pela ACT para a função de “*Trabalhador Designado*” (Marques, 2011), ou seja, a formação que se destina às empresas com menos de 10 trabalhadores e que não tenham atividades de risco elevado, que pretendam organizar internamente estes serviços, recorrendo a um trabalhador próprio.

A Marinha constitui uma exceção, Já que criou uma estrutura de inspiração mais consultiva, o Observatório da SHST, dentro da estrutura de inspeção do ramo e a nas unidades um delegado de SHST com funções cumulativas e com uma formação elementar (30 Horas) de SHST ministrada no próprio ramo (Marques, 2011, p. 27).

Concluímos desta forma a abordagem às FAS, seguindo-se a revisão do mesmo tema, mas no âmbito da Polícia de Segurança Pública.

2. Da Segurança no Trabalho na Polícia de Segurança Pública

De acordo com o Balanço Social de 2012³³ (PSP, 2013, p. 47), foram nesse ano declarados 217 casos de incapacidade permanente, dos quais 198 de incapacidade parcial e 19 de incapacidade absoluta, donde também podemos verificar que não se registou qualquer intervenção das comissões de Segurança e Saúde no Trabalho (SST), já que, de acordo com a legislação em vigor, este item do Balanço não se aplica à PSP. Tal fato resulta de que os diplomas que temos vindo a observar, visam promover a SHST nos setores público e privado e apesar de constituírem referenciais de caráter geral, não existe, à semelhança do que se passa nas FAS, no ordenamento jurídico português, legislação nesta matéria aplicável à PSP (artigo 3.º da Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro). É disso exemplo um artigo do jornal Económico³⁴, onde podemos observar que “A ASPP³⁵ (...) apresentou à Organização Internacional do Trabalho uma queixa contra o Estado português, devido à falta de

³³ Último Balanço Social divulgado pela PSP.

³⁴ Artigo datado de 21 de março de 2013.

³⁵ Trata-se da Associação Socio-profissional dos Profissionais de Polícia.

*legislação que permita a fiscalização das condições de higiene, saúde e segurança no local de trabalho dos polícias. (...) "não há fiscalização" às condições de trabalho dos polícias, devido à inexistência de legislação, acrescentando o seu presidente que “defendo que este tipo de missão deve ser feita pela IGAI.”*³⁶

A exceção, serão o Decreto-Lei 189/04, de 17 de agosto, e o Decreto-Lei 113/05, de 13 de julho, que especificam regras de compensação especial por acidentes em serviço, e dizem diretamente respeito à saúde no trabalho. Consideramos que o vazio legislativo, referente à SHST na PSP, acontece porque, dada a natureza específica da sua missão, poderão, eventualmente, ser os normativos internos³⁷ a desempenhar esta função.

Verifica-se, no entanto, que a relevância assumida pela problemática em questão assume dimensões dignas de registo, já que nas Grandes Opções Estratégicas – 2013 – 2016, o Diretor Nacional da PSP, assume no ponto 5.º (relativo ao “*Reforço do apoio social e das condições de trabalho do pessoal*”), que, também, o capítulo da higiene e segurança no trabalho deverão merecer uma atenção particular, em especial no que toca a instalações, equipamento de proteção e material de transporte.

Ao que conseguimos apurar, apesar de não existir ainda qualquer tipo de legislação que estabeleça um sistema integrado de SHST na PSP, nota-se, ainda, uma intenção institucional em incrementar algumas condições de segurança dos seus funcionários.

Aflorado o contexto da ST na PSP, abordaremos, de seguida, o cerne do problema, a ST mas no seio da Proteção Civil.

3. A Segurança no Trabalho na Proteção Civil

Porque a Guarda também desempenha missões de proteção Civil, sentimos necessidade de abordar a Segurança no Trabalho neste âmbito, donde iniciaremos o nosso percurso pelas atribuições, competências e responsabilidades dos Agentes que operam nesta área. Para tal, temos de referir, primeiramente, aos diplomas estruturantes do Sistema de Proteção e Socorro.

A Lei de Bases de Proteção Civil – Lei 27/2006, publicada em 3 de julho, promoveu uma profunda alteração no sistema. “*Desde logo, porque provocou uma clarificação das estruturas política (competências do Ministro da Administração Interna, Governadores Cíveis e Presidentes de Câmara) e operacional, definindo-se a forma de participação e articulação dos agentes de protecção civil e as obrigações de colaboração de entidades*

³⁶ Disponível em <http://economico.sapo.pt/noticias/nprint/140853.html>, acedido em em 19 de julho de 2012.

³⁷ Que por serem de acesso restrito não serão abordados neste estudo.

agregadas” (Amaro, 2010, p. 100). Também, e em complemento, determinou quem declara as situações de, alerta, contingência e calamidade e em que circunstâncias são decretadas (art.º 9º).

Os agentes e serviços envolvidos nas ações de socorro incluídas numa operação de proteção civil podem advir de diferentes organismos do Estado, das regiões autónomas, das autarquias locais e das organizações não governamentais, entre outros. Foi neste quadro que se definiu o Sistema Integrado de Operações e Socorro (SIOPS), criado pelo Decreto-Lei n.º 134/2006, de 25 de julho,³⁸ revelando-se, segundo o mesmo diploma, *“um conjunto de estruturas, normas e procedimentos de natureza permanente e conjuntural que assegurem que todos os agentes de protecção civil actuam, no plano operacional, articuladamente sob um comando único, sem prejuízo da respectiva dependência hierárquica e funcional”*.

Temos em apreço um sistema que *“visa responder a situações de urgência ou de ocorrência de acidente grave ou catástrofe”* (n.º 2 do art.º 1º), e a situações em que o sistema nacional de proteção civil deve ser ativado, estabelecendo um instrumento global e centralizado de coordenação e comando de operações de socorro, ainda que a sua execução seja competência de diversas entidades não integradas na Autoridade Nacional de Proteção Civil, mas que, operacionalmente, enquadram o SIOPS (Amaro, 2010, p.100).

O Decreto-Lei n.º 73/2012, de 26 de março de 2012 alterou Lei Orgânica da ANPC (aprovada pelo Decreto-Lei n.º 75/2007), e procedeu à definição das normas de funcionamento das entidades que sucedem nas atribuições e competências das comissões de planeamento de emergência, na parte relativa ao planeamento civil de emergência.

Importa ainda apontar a Lei n.º 65/2007 de 12 de novembro de 2007, que define o enquadramento institucional e operacional da proteção civil atuante no campo municipal, estabelece a organização dos serviços de proteção civil neste nível e determina, nos termos do art.º 14, as competências do comandante operacional municipal. Consideramos, ainda, o Regime Jurídico das Associações Humanitárias de Bombeiros, aprovado pela Lei n.º 32/2007, de 13 de agosto, onde se determina o seu enquadramento, a sua estrutura organizativa, a forma de relacionamento com os seus corpos de bombeiros e os regimes de financiamento e de gestão.

Resumidamente, em situações normais e consoante o tipo de acidente/emergência que lhes deu origem, as ações de socorro podem dividir-se em cinco grandes grupos:

³⁸ Entretanto alterado duas vezes, mais recentemente pelo Decreto-Lei n.º 72/2013, de 31 de maio de 2013.

combate a incêndios; urgência pré-hospitalar; desencarceramento; salvamento em grande ângulo e, finalmente, o socorro a naufragos e buscas subaquáticas (Amaro, 2010, p. 123).

Apresentada a legislação que representa a coluna vertebral da ANPC e da organização do socorro em Portugal. Debruçando-nos sobre a ST, no âmbito da Proteção Civil, depreendemos que a Lei n.º 102/2009, diploma já anteriormente referido, é aplicado em todos os ramos de atividade, nos sectores privado ou cooperativo e social (onde se incluem, naturalmente, as Associações Humanitária de Bombeiros). Em complemento, a legislação da Proteção Civil refere-se a esta problemática, com ênfase, em vários normativos legais.

A título de exemplo a alínea d) do n.º 5 do art.º 2 do Decreto-Lei n.º 75, de 29 de março, assinala que à Autoridade Nacional de Proteção Civil compete, no âmbito das atividades dos bombeiros, *“assegurar a prevenção sanitária, higiene e a segurança do pessoal dos corpos de bombeiros bem como a investigação de acidentes em acções de socorro”*. No mesmo diploma, na alínea c) do art.º 15, está bem explícita a competência da Direção Nacional de Bombeiros da ANPC em *“desenvolver, implementar e manter os programas de prevenção sanitária, higiene e segurança do pessoal dos corpos de bombeiros”*.

Concomitantemente, na alínea d) do n.º 1 do art.º 4.º do Regime Jurídico dos Bombeiros Portugueses, (aprovado pelo Decreto-Lei n.º 241/2007), são assinalados os deveres do bombeiro do quadro ativo, donde salientamos *“cumprir as normas de higiene e segurança”* e na alínea g) do mesmo artigo, *“usar o fardamento e equipamento adequado às acções a que participe.”* Continuando a percorrer o diploma, verificamos que o n.º 2 do art.º 5.º refere que os bombeiros devem *“beneficiar de vigilância médica da saúde através de inspecções médico-sanitárias periódicas e ainda da vacinação adequada, estabelecida para os profissionais de risco”*. Ainda, na alínea i) do corpo deste, está bem expresso que são direitos dos bombeiros dos quadros de comando ou ativo *“ter acesso a um sistema de segurança, higiene e saúde o trabalho organizado nos termos da legislação vigente, com as necessárias adaptações.”* Vale a pena anotar ainda, que incumbe aos elementos do quadro de comando o dever especial de *“zelar pela segurança e saúde dos bombeiros”* (de acordo com a alínea f), do n.º 2 do art.º 4.º).

Concluindo esta breve análise, apresentamos um sumário defendido por Amaro (2010, p. 255), onde se assume que *“não obstante estes louváveis esforços, nos primórdios deste terceiro milénio, a política e gestão da segurança e saúde ocupacional no seio dos corpos de bombeiros continua adiada”*, constituindo *“o reflexo lógico da falta de cultura de*

exigência e de sensibilidade existente em grande parte das associações de bombeiros.” (Curto, 2008, p. 4, citado por Amaro, 2010, p. 255).

Finda a análise às FAS, à PSP e à ANPC, seguidamente analisaremos a Segurança no Trabalho, no seio da GNR.

4. Da Segurança no Trabalho na Guarda Nacional Republicana

A GNR, é uma Força de Segurança de natureza militar, constituída por militares organizados num corpo especial de tropas,³⁹ observando, na sua essência, os quesitos inerentes à condição militar e detentora de legislação própria. Dada a relevância que o Estatuto dos Militares da Guarda (EMGNR) assume, importa procedermos à sua análise evolutiva no que à SHST respeita. Sendo este um documento elementar para a Guarda e que influencia a apreciação dos restantes, apesar de, mais adiante no estudo, ser afluído no respetivo subcapítulo, iniciamos por elencar uma breve alusão histórica as diplomas que lhe deram corpo, após 1974.

Aquando a revolução, a Guarda ainda se regia pelo Decreto-Lei 33:905 de 2 de setembro de 1944, que reformou a sua organização, conferindo-lhe uma implantação nacional e adaptando a sua estrutura e condições do momento à melhoria dos serviços. Tratava-se de um diploma que não era uma Lei Orgânica nem um Estatuto, mas onde podemos já constatar a existência de um serviço de saúde privativo da Guarda (artigo 68.º) que, nos dias de hoje, ainda que noutros moldes se mantém. Nesta altura, apenas as Praças⁴⁰ integravam aos quadros da Guarda e as restantes categorias profissionais pertenciam ao Exército.

Aos dias de hoje, a Lei Orgânica da Guarda (LOGNR), aprovada pela Lei 63/2007 de 6 de novembro, no seu artigo 27.º define as competências da Inspeção da Guarda, na qualidade de *“órgão responsável pelo desenvolvimento de ações inspetivas e de auditoria ao nível superior”* cabendo-lhe ainda *“apoiar o comandante-geral no exercício das suas funções de controlo e avaliação da actividade operacional”*. No entanto ainda não dispõe de qualquer regulamento interno aprovado pelo Ministro da Tutela.

Num patamar inspetivo superior, a Inspeção Geral da Administração Interna, entidade que nos termos da Lei Orgânica deste Ministério, tem como missão assegurar as funções de auditoria, inspeção e fiscalização de alto nível, relativamente a todas as entidades, serviços e organismos, dependentes, ou cuja atividade é legalmente tutelada ou regulada pelo

³⁹ De acordo com o n.º 1 do artigo 1.º da Lei Orgânica da GNR aprovada pela Lei n.º 63/2007 de 6 de novembro.

⁴⁰ Atualmente esta categoria profissional designa-se por Guardas.

membro do Governo responsável pela área da Administração Interna.⁴¹ Entre as suas atribuições, a IGAI deve realizar inspeções utilizando métodos de auditoria e de verificação de legalidade, com vista a avaliar o cumprimento das missões, das normas legais e regulamentares e das instruções governamentais que impendem sobre a atividade dos serviços e entidades.⁴²

a. No Estatuto dos Militares da GNR

O primeiro EMGMR data de 31 de dezembro de 1983 e foi promulgado no Decreto-Lei 465/83 de 31 de dezembro. No seu preâmbulo eram apontados os motivos da sua criação, donde salientamos: “(...) a definição do campo dos direitos e deveres profissionais e deontológicos (...) e (...) atendendo a que os preceitos legais que regem o sector do pessoal da Guarda Nacional Republicana, mais especificamente no que concerne ao estatuto dos seus militares e às carreiras dos oficiais, sargentos e praças, se encontram algo desajustados das realidades atuais, por se tratar de normas legais, quase todas elas, de 1911(...)”

Com ele, eram também aprovados e apensos em anexo ao diploma, os Estatutos do Oficial, do Sargento e da Praça da mesma Guarda, já que, contrariamente às praças, os oficiais eram provenientes das Forças Armadas e os sargentos poderiam ser provenientes de ambos (FAS e GNR).

O artigo 5.º apontava os deveres dos militares em funções na Guarda, de onde relevamos os seguintes, por eventualmente ao serem observados, comportarem riscos para a segurança dos militares da GNR no desempenho da sua missão: “1.º *Estar sempre pronto a defender a Pátria, mesmo com o sacrifício da própria vida; (...) 7.º Enfrentar com coragem os riscos físicos e morais decorrentes das suas missões de serviço; (...) 10.º Usar a força só nos casos expressamente previstos na Lei (...)*”.

O artigo 8.º contemplava os direitos, donde mencionamos o seguinte ponto: “8.º *Beneficiar de assistência médica, medicamentosa e hospitalar e do fornecimento de meios auxiliares de diagnóstico, adequados à recuperação da saúde e prontidão para o serviço, sendo tais benefícios extensivos ao seu agregado familiar nos termos previstos na Lei;*”

⁴¹ Artigo 1.º do Decreto-Lei n.º 126-B/2011 de 29 de dezembro.

⁴² As competências da IGAI, descritas legalmente no diploma já referido, assumem igualmente um papel preponderante, realizando este órgão do MAI, um conjunto de inspeções aos postos da Guarda de acordo com um padrão padronizado tipo *checklist*, onde são observados todos os itens considerados essenciais para o adequado funcionamento dos Postos da Guarda e das Esquadras da PSP.

Daqui observamos que é mantido o serviço de assistência de saúde específico, noutro capítulo verificamos que aos militares da GNR era garantida a formação através de estruturas próprias da Guarda, em três patamares: a instrução; o estágio e o treino operacional e técnico (artigo 98.º). No entanto, não constatamos uma filosofia de prevenção, mas de reação.

Em 1993, fruto da alteração e da necessidade de ajustamento do Estatuto dos Militares das Forças Armadas, que entretanto tinha sido revisto e da integração da extinta Guarda Fiscal, é aprovado um novo EMGNR, através do Decreto-Lei n.º 265/93 de 31 de julho, que concentra em si o que o diploma ora revogado tinha, mas espartilhado.⁴³ Trata-se então de um referencial que acrescentou algumas alterações ao seu antecessor.

Um dos princípios fundamentais consagrados apresenta-se da seguinte forma, “(...) *em caso de guerra ou em estado de sítio ou de emergência, cumpre as missões que lhe forem cometidas pelos legítimos superiores, para defesa da Pátria, se necessário com o sacrifício da própria vida*”.⁴⁴ Não poderíamos ainda deixar de referir o dever de disponibilidade, característico dos militares, previsto no artigo 9.º, indica que “(...) *face à especificidade da missão, o militar da Guarda encontra-se permanentemente de serviço.*”

No campo dos direitos, o referido diploma contempla no n.º 3 do artigo 18.º que “(...) *o militar da Guarda tem direito a receber formação de atualização, reciclagem e progressão, com vista à sua valorização humana e profissional e à sua progressão na carreira.*”

O facto de a Guarda ser uma Força de Segurança constituída por militares, acarreta que desempenhe a maioria das missões de índole policial, mas também missões de contorno eminentemente militar, donde podemos concluir pela existência de acrescidos e diversificados riscos para a segurança do militar da GNR daí resultantes.

Importa no entanto abordar o restante tecido legislativo aplicável à GNR, porquanto à semelhança do que realizámos para as FAS, vejamos o que encerram os restantes diplomas aplicáveis aos militares da GNR, relativamente à exposição aos já riscos e à prevenção dos consequentes danos.

b. No Regulamento de Disciplina da GNR

A Lei n.º 145/99, de 1 de setembro, aprova o Regulamento de Disciplina da Guarda Nacional Republicana (RDGNR). Nele estão inscritos os deveres do militar da GNR,

⁴³ Nomeadamente, os Estatutos do Oficial, do Sargento e da Praça.

⁴⁴ Através do n.º 4 do artigo 6.º do Decreto-Lei n.º 265/93 de 31 de julho.

qualificação das infrações, a previsão de penas e medidas disciplinares tal como as normas de tramitação processual inerentes à organização.

Estamos perante um diploma donde salientamos o dever de proficiência que consiste na “(...) obrigação genérica de idoneidade profissional, a revelar-se no desempenho eficiente e competente, pelo militar, das suas funções (...)” para tal, o militar da Guarda deve “(...) reger-se pelos princípios da honra, da lealdade e da dedicação ao serviço, enfrentando com coragem os riscos inerentes às missões de que seja incumbido,”⁴⁵ registamos de novo a alusão aos riscos das missões da Guarda, no entanto, nada sendo referido quanto à sua prevenção e proteção.

c. No Regulamento Geral do Serviço da GNR

Com a aprovação do novo Estatuto dos Militares da Guarda Nacional Republicana, através do Decreto-Lei n.º 297/2009, de 14 de outubro, ficaram reunidos os pressupostos necessários para a elaboração e consequente aprovação do novo Regulamento Geral do Serviço da Guarda Nacional Republicana (RGSGNR), que foi sancionado pelo Despacho n.º 10393/2010 de 22 de junho de 2010 e constitui um documento imprescindível para o seu funcionamento interno.⁴⁶

Na sua dinâmica define como se deve desenvolver o normal serviço interno na Guarda. Por exemplo, na Secção VII, podemos verificar um conjunto de medidas para garantir a segurança física dos aquartelamentos. Relacionado com o mesmo tema, mas noutra abordagem, foi desenvolvido um conjunto de normas que tem em vista: a redução dos riscos de eclosão de incêndio; a evacuação rápida e segura dos ocupantes e facilitar a intervenção eficaz dos bombeiros (artigo 81.º).

São apresentados no diploma outros considerandos, como por exemplo, a forma de orientação e coordenação das atividades que visem garantir qualidade, segurança e defesa alimentar na Guarda (artigo 98.º), a cargo da Divisão de Medicina Veterinária, da Direção de Saúde e Assistência na Doença. Notamos que existe a preocupação por parte do legislador em garantir a descrição pormenorizada e coerente das responsabilidades e tarefas aos vários níveis (direção, coordenação e execução), mas não se percebe uma abordagem específica da SHST, apresentando também, o presente diploma, medidas dispersas sobre esta matéria, mas que não definem nem se enquadram numa estratégia global, ou seja, não se apura uma política de SHST assumida pelo legislador.

⁴⁵ Artigo 11.º do RDGNR.

⁴⁶ Preâmbulo do Despacho n.º 10393/2010 de 22 de Junho.

d. No Regime Remuneratório da GNR

Poderá parecer inabitual, mas no Decreto-Lei n.º 298/2009, de 14 de outubro, que estabelece o regime remuneratório aplicável aos militares da GNR e aos militares das FAS que nela prestam serviço e optem por este regime (artigo 1.º), é realizada uma alusão aos riscos a que o militar da GNR está sujeito, acrescentando em jeito de compensação, ao vencimento base um suplemento que consiste basicamente num “(...) *acréscimo remuneratório mensal atribuído aos militares da Guarda em efectividade de serviço com fundamento no regime especial da prestação de serviço, no ónus e restrições específicas das funções de segurança, no risco, penosidade e disponibilidade permanente (...)*” (artigo 20.º). É, assim, reconhecido e recompensado o risco inerente às missões desempenhadas, mas nada é referido neste diploma quanto à sua prevenção.

e. No Código Deontológico do Serviço Policial

Estamos perante um diploma⁴⁷ que se aplica aos militares da Guarda (e ao pessoal da PSP, na qualidade de membros das Forças de Segurança), no âmbito do exercício das suas funções policiais. Materialmente, visa promover a qualidade do serviço policial, reforçar o prestígio e a dignidade das Forças de Segurança, contribuindo para a criação das condições objetivas e subjetivas que, no âmbito da ação policial, garantam o pleno exercício dos direitos, liberdades e garantias dos cidadãos (artigo 20.º).

Salientamos dois artigos em si inscritos e que podem ser interpretados no âmbito da segurança no trabalho, são eles: o que se refere à “*Correcção na actuação*” (artigo 7.º) onde se estabelece “*que no desempenho da sua função, os membros das Forças de Segurança devem agir com determinação, prudência, tolerância, serenidade, bom senso e autodomínio na resolução das situações decorrentes da sua actuação profissional*”; e o que retrata a “*Preparação individual*” (artigo 14.º) onde, “(...) *todo o membro das Forças de Segurança prepara-se física, psíquica e moralmente para o exercício da sua actividade e aperfeiçoa os respectivos conhecimentos e aptidões profissionais, de forma a contribuir para uma melhoria do serviço a prestar à Comunidade.*” Podemos daqui depreender que a prudência na atuação (representa a prevenção do hipotético risco que deverá ser considerada pelo militar). O ónus da preparação para o desempenho do serviço policial (a formação), cabe assim aos elementos das Forças de Segurança.

⁴⁷ Aprovado pela resolução do Conselho de Ministros n.º 37/2002, de 7 de fevereiro de 2002.

Em jeito de balanço final, o grande objetivo deste diploma assume-se pela afirmação do pleno exercício dos direitos, liberdades e garantias dos cidadãos através da consagração de padrões ético-profissionais de conduta, comuns a todos os membros das Forças de Segurança, centrando-se desta forma, no destinatário do serviço (o cidadão) e não nos riscos que a profissão encerra.

Síntese

Assim, apesar de não termos vislumbrado qualquer diploma estruturante relativamente à SHST na GNR, apontamos a função inspetiva de relevo levada a cabo no MAI, onde está inserida a IGAI. Tal função é de grande valia pois trata-se de uma entidade externa, onde também militares da Guarda desempenham funções, podendo realizar auditorias e inspeções com conhecimento de causa, mantendo a necessária isenção.

Concluimos, assim, a breve análise dos principais diplomas que orientam e regulam a atividade da Guarda, não podendo deixar de referir que, por imposição de alguns textos legais de aplicação transversal, já abordados, nomeadamente a CRP (artigo 59.º) e a Diretiva 89/391/CEE, de 12 de junho, apesar de não vir expresso em nenhum dos diplomas expurgados, os princípios orientadores da SST também se aplicam na nossa opinião, à Guarda.

Findo que foi o presente capítulo, garantimos a revisão teórica, onde que nos propusemos e respondemos às seguintes questões derivadas (apesar de não o termos feito pela ordem apresentada):

- a. *“Como se define a Segurança no Trabalho?”*
- b. *“Como se caracteriza legalmente a ST, e como se aplica nas Forças Armadas, na Polícia de Segurança Pública e na Proteção Civil?”*
- c. *“Quais os mecanismos legais que garantem a sua aplicação na Guarda?”*

CAPÍTULO 2 - OS FATORES DE RISCO E O PATRULHAMENTO

Após breve discussão sobre o atual enquadramento normativo que regula a Segurança no Trabalho nas áreas de interesse para o presente estudo (Defesa Nacional, Segurança Interna e Proteção Civil), importa prosseguirmos para a abordagem ao Ambiente Operacional onde a Guarda desempenha a sua missão, aos diversos fatores de risco e ao patrulhamento. Para melhor compreensão, apresentamos seguidamente o atual Sistema nacional de Forças, decorrente da Lei de Segurança Interna (LSI), aprovada pela Lei n.º 53/2008 de 29 de agosto:



Fonte: Comunicação proferida no Quartel do Carmo pelo Exmo. 2.º Comandante-Geral da GNR – Tenente-General Samuel Mota, por ocasião da visita do Curso de Promoção a Oficial General à Guarda em 15 de Abril de 2011.

Legenda: PM – Polícia Marítima; PSP – Polícia de Segurança Pública; PJ – Polícia Judiciária; SEF – Serviço de Estrangeiros e Fronteiras; SIS – Serviço de Informações da República

Fig. 1 - Sistema de Forças em Portugal

A. O Ambiente Operacional e a Guarda

A Guarda Nacional Republicana, Força de Segurança implantada em cerca de 96% do território nacional, naturalmente comporta, na sua área de operações, as referências ao espectro das diversas realidades que caracterizam Portugal. Para melhor compreendermos a dimensão da abrangência territorial que a Guarda possui temos de recorrer à Portaria n.º 340-A/2007, onde está articulada a eliminação das situações de sobreposição ou de descontinuidade dos dispositivos territoriais das duas forças de segurança (GNR e PSP), e podemos observar a atribuição das freguesias às duas polícias. Donde verificamos que a

Guarda ocupa locais essencialmente fora das zonas metropolitanas de Lisboa e Porto, com algumas exceções tendo, no entanto, a seu cargo um grande número de cidades.

As problemáticas que assolam a vivência diária do patrulheiro da Guarda são imensas, a título de exemplo refere-se que recentemente se procedeu à publicação de diplomas para lhes fazer face. Surgindo neste encadeamento, por exemplo, a aprovação da Lei n.º 54/2012, de 6 de setembro, que define os meios de prevenção e combate ao furto e recetação de metais não preciosos com valor comercial e que prevê mecanismos adicionais e de reforço no âmbito da fiscalização da atividade de gestão de resíduos, vindo, também, oferecer novos instrumentos nesta área, nomeadamente na prevenção e combate à criminalidade itinerante (MAI, 2012 p. 28).

A diversidade de zonas onde a Guarda se encontra no nosso país é quase tanta, quantas na realidade existem. Para caracterizar de forma mais completa, o Ambiente Operacional da Guarda, vamos referi-nos sucintamente à população, à geografia (onde incluímos o clima e o terreno) e finalmente, trataremos de forma superficial a componente social da caracterização portuguesa.

A multiplicidade de bairros, aldeias e cidades que conferem a Portugal a sua identidade, dão corpo ao Ambiente Operacional da Guarda, onde encontramos naturalmente uma pluralidade de cenários. Iniciando pela geografia, começemos por situar Portugal no Sudoeste da Europa, edificado na parte ocidental da Península Ibérica, trata-se de um país que abrange uma superfície de 92 391 km². Faz fronteira a norte e a este com a Espanha, a sul e a oeste é banhado pelo oceano Atlântico. O território português é composto por três unidades territoriais: Portugal Continental, a Região Autónoma dos Açores e a Região Autónoma da Madeira, tendo estas duas últimas regiões, caracterizações geográficas distintas do Continente.⁴⁸

Recorrendo à caracterização portuguesa realizada na mesma fonte (Infopédia, 2013), discurramos, que como seria espetável, o relevo do nosso país exibe uma elevada diversidade de formas. A sul do rio Tejo é suavemente ondulado, com altitudes fracas, onde predominam as planícies, já a norte do Tejo, apresenta-se muito acidentado, com exceção das planícies litorais, com uma altitude média superior a 400 metros, recortado por vales encaixados e rios com caudais significativos. É aqui que se situam as elevações com maior altitude, donde realçamos as serras da Estrela (1991 m), Gerês (1508 m), Marão (1416 m), Montemuro (1381 m) e Caramulo (1075 m). A sul do Tejo, existem também algumas serras,

⁴⁸ Infopédia, 2013, disponível em [http://www.infopedia.pt/\\$portugal](http://www.infopedia.pt/$portugal), consultado em 06 de novembro de 2013.

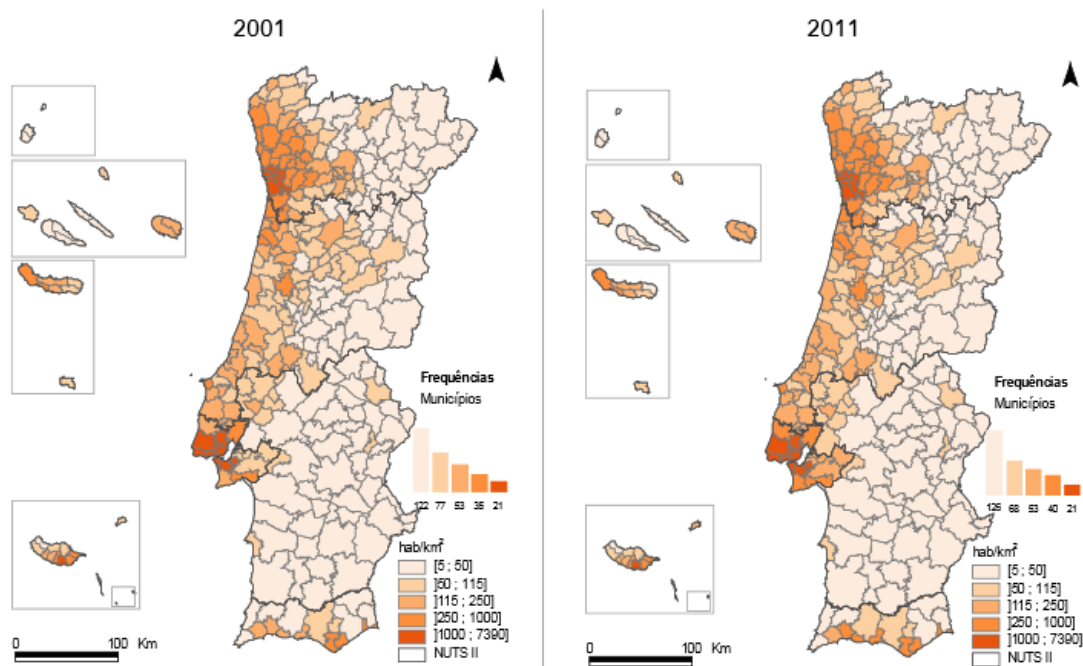
no entanto de dimensões mais reduzidas, donde se destacam: S. Mamede (1025 m); Monchique (902 m) e Caldeirão (577 m). O relevo português completa-se com uma franja de planícies litorais, realçando-se três grandes conjuntos: a planície da Beira Litoral formada pelas planícies aluviais do Vouga e Mondego, a planície do Algarve e as planícies aluviais do Tejo e do Sado. Não nos podemos esquecer dos arquipélagos dos Açores e Madeira, que têm origem vulcânica e contam com um relevo acidentado. No primeiro, as costas marítimas são abruptas e rochosas, ao passo que a região interior é extremamente montanhosa, atingindo-se aqui a altitude máxima de Portugal no Pico, com 2351 metros. O segundo caracteriza-se por possuir uma elevada cadeia montanhosa na parte central da ilha principal (Madeira), com clima temperado e paisagens verdejantes.

Relativamente à população, referimos os Censos 2011,⁴⁹ onde constatamos a população residente em Portugal num total de 10.561.614 habitantes. No interior do país, notamos populações mais envelhecidas e os menores índices de densidade populacional, já nas zonas litorais verificamos o fenómeno inverso. No relatório dos Censos 2011 (p. 9) é afirmado que *“a desertificação alastra-se a uma parte significativa do território, contrastando com o aumento da densidade populacional verificado em algumas regiões. Agravou-se o desequilíbrio na distribuição da população pelo território.”* Assim, os municípios do litoral registaram indicadores de densidade populacional mais elevados que os do interior. *“Este padrão de litoralização do país reforçou-se na última década tendo-se também acentuado a tendência para a concentração da população junto das grandes áreas metropolitanas de Lisboa e Porto. Mafra, Alcochete e Sesimbra são os que apresentam os maiores aumentos da densidade populacional, respetivamente +41%, +35% e + 32%.”* (INE, 2012, p. 9)

Verificamos em Portugal uma distribuição populacional assimétrica, onde acresce, ainda, um fenómeno interessante, nomeadamente a população que ocupa sazonalmente algumas zonas (turísticas e outras) do nosso país e que não está contemplada pelos censos, mas que, contudo, além de constituir fonte de sustento para os ramos da hotelaria, da restauração e das restantes áreas intrinsecamente ligadas ao turismo e que aumenta significativamente os índices de densidade populacional de determinados concelhos (normalmente no litoral), introduzindo por vezes dinâmicas singulares nas populações residentes (Brás e Rodrigues, 2010, p. 1).⁵⁰

⁴⁹ Dados referentes a 21 de março de 2011.

⁵⁰ De acordo com Brás e Rodrigues, (2010, p. 1) grande parte da atual revisão da literatura aponta para uma relação estreita entre o aumento do número de turistas e o número de crimes cometidos nos destinos turísticos.



Fonte: INE, 2011.

Fig. 2 - Densidade populacional por município

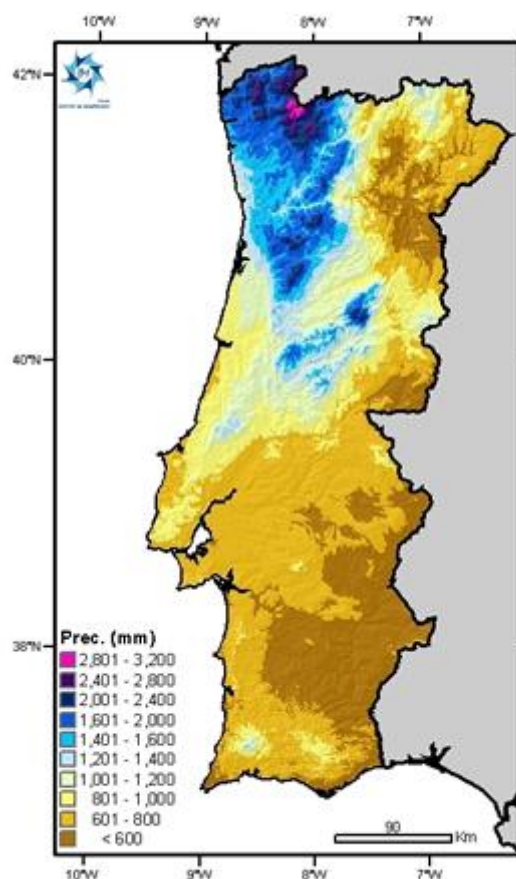
No que às condições meteorológicas respeita, conforme podemos observar nas figuras 3 e 4, Portugal apresenta na generalidade, um clima temperado, com temperaturas médias diárias entre os 7° C e os 18° C no Inverno e entre os 16° C e os 30° C no Verão. Ainda, as diferenças entre o Norte e o Sul, a costa e o interior são, em determinadas épocas do ano, bastante nítidas (Instituto Português do Mar e da Atmosfera – IPMA, 2013)⁵¹.

Segundo a mesma fonte (2013), no Norte de Portugal registam-se as mais elevadas precipitações e as mais baixas temperaturas médias e anuais, sendo, também no interior, que se verificam as maiores amplitudes térmicas. A Sul do Tejo fazem-se sentir as influências mediterrânicas, com Verões bastante quentes e prolongados, e Invernos curtos e de pouca pluviosidade. A Madeira possui um clima de tipo mediterrânico com temperaturas amenas e

⁵¹ Instituto Português do Mar e da Atmosfera, disponível em: <http://www.ipma.pt/pt/>, consultado em 05NOV13.

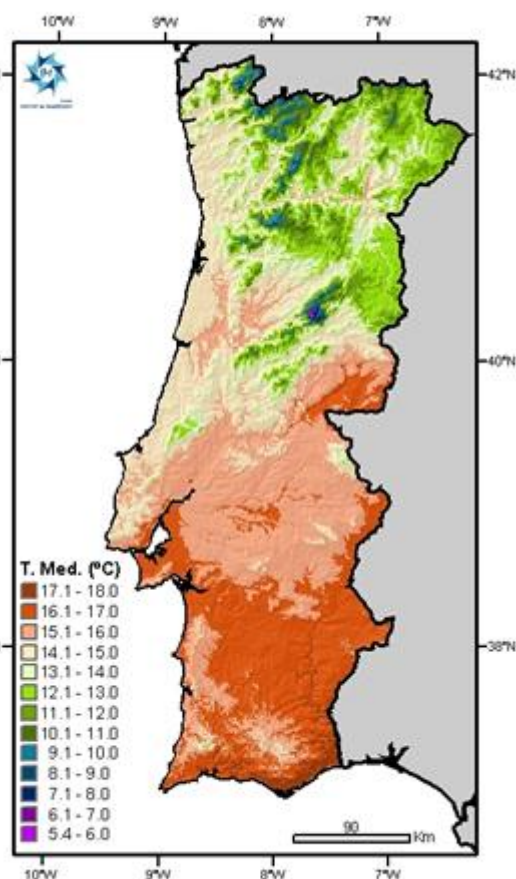
agradáveis todo o ano, enquanto os Açores apresentam um clima temperado marítimo com chuvas abundantes.

Um aspeto que não deixa de ser curioso, revela que estudos têm demonstrado que



Fonte: IPMA, 2013.

Fig. 3 - Temperaturas médias

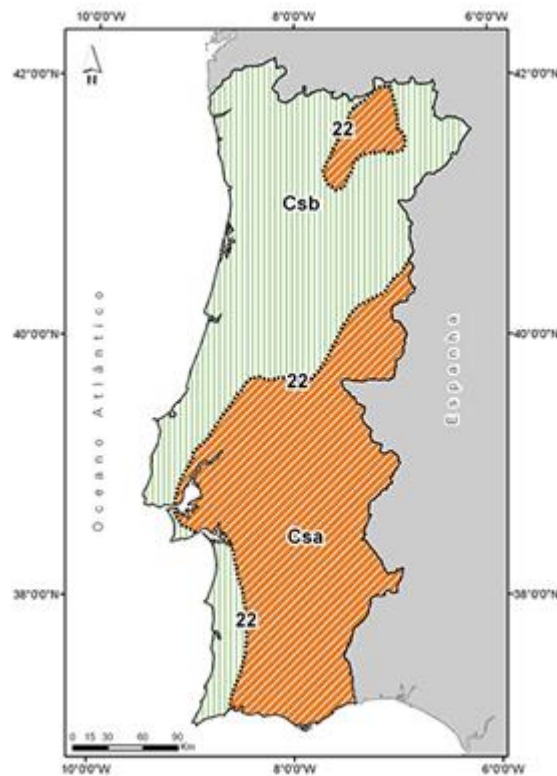


Fonte: IPMA, 2013.

Fig. 4 - Precipitação acumulada

associado ao clima urbano podemos encontrar, também, o fenómeno de “*Efeito de Ilha Urbana*”(IPMA, 2013), que pode ser definido como o resultado que as áreas urbanas, em comparação com as áreas rurais, originam na temperatura do ar (IPMA, 2013). Aqui notamos que existem diversas razões para que a temperatura do ar nas cidades seja superior à das zonas rurais: o betão e o asfalto tendem a reduzir a refletividade das cidades, aumentando a quantidade de energia solar absorvida pelo solo e reduzindo a evapotranspiração; também a poluição, o calor libertado em processos industriais, o aquecimento das casas e o uso dos automóveis, constituem, cumulativamente, fatores que contribuem para este sobreaquecimento (IPMA, 2013).

Em suma, o clima de Portugal Continental, segundo a classificação de Koppen,⁵² e de uma forma genérica, divide-se em duas regiões: uma de clima temperado com Inverno chuvoso e Verão seco e quente (Csa) e outra de clima temperado com Inverno chuvoso e Verão seco e pouco quente (Csb), conforme figura seguinte:



Fonte: IPMA, 2013.

Fig. 5 – Clima de Portugal Continental, segundo a classificação de Koppen.

Para finalizar esta breve caracterização do ambiente operacional onde a Guarda desenvolve a sua missão, carece, ainda, referirmo-nos ao património cultural que nos rodeia, nas cidades, vilas e aldeias de Portugal. Podemos, neste campo, afirmar que Portugal é um pequeno museu arquitetónico e artístico (Infopédia, 2013). Possuindo vários testemunhos temporais que marcaram o passado e que compõem o presente, são disso exemplos os diversos monumentos alusivos à arquitetura românica, ao estilo gótico, ao Manuelino (que

⁵² A classificação principal de Koppen divide o clima da Terra em 5 regiões, a saber: Clima Tropical Húmido; Clima Seco; Clima Temperado com Inverno suave; Clima Temperado com Inverno rigoroso e Clima Polar (IPMA, 2013), disponível em: <http://www.ipma.pt/pt/educativa/tempo.clima/index.jsp?page=clima.pt.xml>, consultado em 05 de novembro de 2013.

deriva do gótico já em fase final), à arquitetura renascentista, encontramos referências ao neoclássico e ao barroco, que, na qualidade de património de todos os portugueses, importa proteger. Passemos de seguida a abordar uma forma de garantir esta proteção, o patrulhamento.

B. Patrulhamento na Guarda Nacional Republicana

O presente subcapítulo foi realizado aludindo à bibliografia existente, tendo especial interesse pelo Regulamento Geral do Serviço da GNR e pelo Manual de Operações da GNR (1997), não desconsiderando, a ocasional referência a alguns autores de renome na temática em apreço, que enriqueceu a caracterização do patrulhamento desenvolvido no seio pela Guarda.

Assim, começamos por referir o âmbito em que este se enquadra no espectro da missão da Guarda, dando corpo ao conceito de segurança desenvolvido no papel de Polícia. A exigência do Estado em prestar aos seus cidadãos um conjunto de atuações em diversas áreas da vida social provoca uma transformação nas instituições públicas, passando o cidadão a ocupar um lugar central na Segurança (Oliveira, 2006, p. 54).

No âmbito desta, o policiamento revela-se como a base de atuação das FS. É através dele que se garante a segurança e se recolhem informações em toda a respetiva Zona de Ação (ZA), surgindo como um fator fundamental para o controlo da criminalidade pois “*a existência das incivildades e desordens, são sinais de que o controlo social não funciona mais*” (Monjardet, 1996, p. 253), podendo-se através dele impedir que situações destas aconteçam.

A GNR exerce no âmbito das suas competências uma função de polícia. Tal função traduz-se em inúmeras e diferenciadas tarefas. Podemos destacar, entre outras, três tarefas que se assumem como de grande importância no cumprimento da atividade policial: a prevenção, a repressão e a assistência (Alves, 2008, p. 133).

A prevenção, segundo o mesmo autor (2008, p. 137) pode ser considerada como a atividade mais importante da função de polícia, pois se for possível evitar que aconteçam atos ilícitos não é necessário mais nenhum tipo de intervenção por parte das FS, podendo ser conseguida através dos conhecimentos que temos, do terreno e da ameaça e que nos permitem prever determinados acontecimentos. Correspondendo ao maior empenhamento, de modo a que a função polícia produza a maior utilidade social. Este conhecimento é adquirido através da “*presença, da vigilância, de atividades e movimentos*” (Alves, 2008, p. 137), por parte dos elementos das FS.

A repressão é empregue em última instância e, quando todas as outras formas de atuação se esgotam, num momento em que já não é possível evitar as ofensas à legalidade. Perante tais situações, as forças de segurança terão que atuar de forma severa e rigorosa para com os infratores, com o intuito de fazer cessar a infração, e repor a ordem pública (Alves, 2008).

A assistência diz respeito ao contacto mais próximo para com os cidadãos, fazendo com que estes se apercebam da *“acção benéfica das forças de segurança”* (Alves, 2008, p. 135) sendo, também, avalizada através do patrulhamento, uma vez que este garante uma grande visibilidade e presença da GNR, o que vai provocar um aumento da confiança do cidadão relativamente à GNR. E consequentemente, facilitar a criação de boas relações entre ambos. Por outro lado, é dever dos militares da GNR proteger e auxiliar os cidadãos, para que seja garantida a sua segurança (GNR, 1997).

No seguimento do conceito ora apresentado, não é de atribuir menos importância ao estatuto atribuído ao serviço policial, onde através deste é velado o cumprimento das leis, a manutenção da ordem pública, a segurança dos cidadãos e da propriedade e, ainda, auxiliar e proteger os cidadãos (art.º 155 do RGSGNR, aprovado pelo Despacho 10393/2010 de 22 de junho)⁵³.

Segundo o art.º n.º 156 do mesmo diploma a atuação dos militares da GNR deve orientar-se pela *“sistemática acção proactiva, de visibilidade e preventiva, de auxilio e protecção das populações, recorrendo-se de todos os meios legais de forma a prevenir e a evitar a prática de ilícitos criminais ou contra-ordenacionais.”*

Independentemente do modelo policial adotado,⁵⁴ o serviço policial da GNR é fundamentalmente desempenhado através de Patrulhas, constituindo estas a principal modalidade do exercício da atividade do serviço policial (Art.º n.º 161, RGSGNR), representando, assim, esta atividade uma importância fulcral na missão geral da Guarda.

O patrulhamento, missão fundamental das patrulhas, vem definido no Manual de Operações da GNR (1997) como *“Uma ação essencialmente preventiva e de vigilância, efectuada por uma força de efectivo variável, devidamente instruída, uniformizada, armada, equipada e comandada, destinada ao cumprimento da missão geral da Guarda ou, de uma missão específica.”*

⁵³ Despacho proferido pelo Ministro da administração Interna.

⁵⁴ Muito haveria a referir, se afluíssemos a temática ligada aos modelos policiais. No entanto apontamos apenas os principais, onde se enquadram o modelo: moderno; pós-moderno e global (Martins, 2013).

Na realidade, o mesmo manual atribui-lhe como principais os objetivos de vigilância e fiscalização, com uma finalidade essencialmente preventiva, visando a manutenção da tranquilidade pública e o respeito pelas leis, e constitui importante fonte de informação, elemento primordial na orientação da atividade de polícia (GNR, 1997).

O patrulhamento garante, em complemento, uma grande proximidade para com os cidadãos, constituindo-se como uma importante fonte de informação, essencial para o cumprimento da missão da GNR. Aspeto que se assume de vital importância para o cumprimento eficaz da missão da Guarda, pois segundo Alves (2008, p. 134) *“uma polícia mal informada é uma polícia paralisada”*.

Neste âmbito, podem ser atribuídas várias missões às patrulhas, donde referimos alguns exemplos: segurança e proteção de pessoas e bens; ordem e tranquilidade públicas; observância e cumprimento de leis e regulamentos; reconhecimento ativo e colheita de informações e notícias; regularização e fiscalização de trânsito; acompanhamento de determinados transportes; auxílio e socorro (GNR, 1997).

Atendendo ao mesmo manual, podemos classificar o patrulhamento efetuado pelos militares da GNR como genérico, quando é realizado de forma abrangente e generalista ou específico, quando é efetuado com um objetivo específico, podendo ter lugar em vários ambientes (terrestre, aéreo ou aquático). No caso do patrulhamento terrestre (onde se insere o objeto deste estudo), pode ser subdividido quanto aos locais onde é realizado, donde surge a classificação de urbano, rural ou em locais específicos (GNR, 1997).

Um aspeto curioso e relevante, assenta no facto que as operações de patrulhamento são planeadas de forma a preencher as 24 do dia e toda a zona de ação, estando o serviço organizado por forma que cada patrulha execute 8 horas de serviço. Caso não seja possível realizar o patrulhamento durante as 24 horas do dia e cobrindo toda a zona de ação, por falta de efetivo, as operações de patrulhamento deverão incidir nos períodos mais críticos e nas zonas onde haja um maior registo de criminalidade (GNR, 1997).

O próprio Ministério da Administração Interna considera que a promoção da visibilidade e da presença policial será igualmente efetuada através da intensificação do controlo das fontes de risco (MAI, 2013 p. 380).

Atualmente, existe a consciência de que a opção por políticas meramente securitárias e repressivas não pode fazer face, de forma exclusiva, aos problemas de natureza social. Referimo-nos à exclusão, à pobreza, à falta de integração e de falta de equipamentos de apoio comunitário que exigem respostas diferenciadas, *“de índole mais preventiva e que*

privilegiem o conhecimento antecipado de contextos sociais particulares e das sinergias comunitárias” (Moleirinho, 2010, p. 23).

Constatamos, então, que o grande objetivo, não é substituir a repressão pela prevenção, mas sim utilizar de forma combinada e concertada, na medida do ajustado, uma ou outra estratégia. Com efeito, é pela prevenção que se podem atacar os problemas na sua génese, evitando-se mesmo a sua futura eclosão (Moleirinho, 2010, p. 24). Surge desta forma o conceito de policiamento de proximidade, acompanhando a constante evolução do tempo e da sociedade (Alves, 2008). Também designado por policiamento comunitário, orienta-se pela filosofia promotora de estratégias organizacionais, que suportam o uso sistemático de parcerias e técnicas de resolução de problemas da população, assentando num eixo de pro-atividade e que pretende a resolução imediata de problemas que ponham em causa a segurança pública, como é o caso do crime e da desordem social (Weiss, 2009, citado por Martins, 2013, p. 8).

Paralelamente, trata-se de um modelo em evolução, o que nos reconduz a outro denominado policiamento orientado para os problemas (*“problem-oriented policing”*), que surge como uma evolução dos ensaios de Goldstein (de 1990), tendo por base estudos desenvolvidos no Canadá e nos Estados Unidos, e pode ser sistematizado da seguinte forma:

Quadro I - Processo do policiamento orientado para o problema.

| | |
|---|---|
| 1. <i>Scanning</i> (Identificação do problema) | Descrição e seleção do problema a resolver, co-relacionando ocorrências/incidentes com vista à definição de padrões comuns, utilizando para tal informações e dados em sistema e mapas eletrónicos. |
| 2. <i>Analysis</i> (Análise) | Avaliação exata e investigação mais aprofundada dos problemas identificados, indagando características, causas subjacentes às ocorrências/incidentes e condições que as influenciam, recorrendo, entre outros, a Sistemas de Informação apoiados nas tecnologias de informação. |
| 3. <i>Response</i> (Resposta) | Construção, desenvolvimento e aplicação das soluções encontradas para neutralizar os problemas identificados e a sua origem. |
| 4. <i>Avaliation / Assesment</i> (Avaliação) | Revisão das soluções adotadas, avaliando o sucesso dos resultados obtidos através de um eficaz controlo operacional. |

Fonte: Adaptado de Moleirinho, 2010.

Trata-se de um modelo policial pós-moderno numa variante do modelo comunitário, que surge como reação à ideia principal do modelo de proximidade e que dá lugar aos meios em detrimento dos fins. Sendo os meios, nesta perspetiva, os esforços das Forças de Segurança em adaptarem todo o seu aparelho à ideia de integração na comunidade, através do desenvolvimento e implementação de estratégias e táticas policiais que resolvam esses problemas e, os focos de origem que lhe estão associados, evitando a sua repetição e/ou alastramento (Moleirinho, 2010, p. 30).

Importa, além disso, salientar que o policiamento orientado para o problema não assenta numa resolução rápida dos incidentes após a sua ocorrência, mas visa antes em primeira linha a sua eficaz antecipação (Martins, 2013, p. 9).

Surge, ainda, a necessidade de referir que durante o patrulhamento, o militar da GNR está uniformizado de acordo com o Regulamento de Uniformes⁵⁵ (dependendo das condições meteorológicas e da orientação superior), equipado com cinturão e algemas, armado com bastão, e pistola (modelo Glock 17, especialmente adaptado para as FS)⁵⁶.

Normalmente, nos Postos territoriais, o patrulhamento apeado é realizado por patrulhas com um, dois ou três elementos, por um período de seis horas e num ritmo que garanta o cumprimento das missões já referidas, na área à responsabilidade do Posto, ou em reforço, conforme determinado superiormente (GNR, 1997).

Após esta breve viagem pela forma como o patrulhamento é realizado na Guarda e pelos modelos policiais adotados, interessa referir como corolário, o artigo 163.º do RGSGNR, que alude à segurança a ser mantida durante esta ação, donde é acentuada a *“preocupação do efectivo, em todos os seus actos, [de] usar e aplicar as medidas de segurança individual com vista à salvaguarda da sua integridade física e de terceiros, do material e equipamento que utiliza”*, devendo neste caso os militares da Guarda, *“face à forma como têm de desenvolver a sua actividade, ter sempre a preocupação da sua segurança, tanto durante os deslocamentos como quando estacionados, tomando, em cada momento, as medidas mais adequadas àquele fim”*. Depreendemos, aqui, uma preocupação Institucional com os militares que efetuam o patrulhamento no âmbito das missões desenvolvidas pela GNR.

⁵⁵ Aprovado em 2 de maio de 2013 e, ainda em implementação.

⁵⁶ Este modelo contém uma patilha de segurança apenas colocada na versão distribuída às FS.

C. Identificação e Caraterização dos Fatores de Risco no Patrulhamento Apeado

Finalizadas as abordagens ao Ambiente Operacional e ao Patrulhamento, releva, aflorar quais os riscos inerentes a esta ação, será no entanto, necessário, primeiramente identificar os principais grupos de fatores de risco que lhe estão associados.

Aquando da definição inicial de conceitos, neste estudo, esclarecemos o significado de risco trabalho, na vertente adotada pelos diversos diplomas alusivos à ST. Noção que assume desta forma um estatuto naturalmente menos abrangente do que a noção de risco em geral; neste contexto, o conceito de risco no trabalho é visto tendencialmente como um fator negativo e suscetível de causar dano (s) nos trabalhadores, nos seus equipamentos e/ou nos seus ambientes de trabalho (Areosa, 2010 p. 64). Em complemento, podemos referir outro autor que define riscos no trabalho, como qualquer ameaça para a integridade física ou psíquica do trabalhador resultante de um desvio, ainda que mínimo, daquilo que se considere como trabalho normal (Meleiro, 1985 p. 13).

Em boa verdade, em Portugal, os profissionais de polícia exercem uma profissão com normas específicas, desempenhando o trabalho policial, que por vezes apenas *per si* causador de diversas tensões, correm riscos para os quais, muitas vezes, não estão devidamente preparados, equipados ou apoiados (Alves, 2011, p. 194). De facto, por experiência profissional, podemos afirmar que encaramos frequentemente o agente de polícia como o braço coercivo da Administração; como uma extensão do aparelho judicial; como um funcionário público obrigado a responder às solicitações dos cidadãos; como um mediador social encarregado de resolver problemas da comunidade, muitas vezes como conselheiro, a quem as pessoas recorrem para reclamar proteção social.

Segundo Alves (2011, p. 195), tais circunstâncias obrigam a considerar o risco inerente às perigosas tarefas frequentemente desempenhadas pelos profissionais de polícia, muito alto, atendendo às intensas missões, exigentes para a saúde física e mental, acrescendo o facto de que o “*trabalhador*” está sujeito a sofrer danos derivados das condições laborais que lhe são próprias e que desempenha em ambientes diversos.

Naquilo que compõe a panóplia de riscos, devem ser considerados tanto os mais simples (causadores de desconforto ou incomodidade ligeira), como os mais graves, que dão origem a incapacidades permanentes ou até à própria morte (Areosa, 2010, p.64).

No mundo do trabalho, não existem organizações ou empresas imunes aos riscos laborais. Em muitas situações os riscos organizacionais são quase inevitáveis. A modernidade trouxe aquilo que alguns autores já denunciaram como “epidemia de riscos” (Skolbekken, 1995 citado por Areosa, 2010 p. 68).

Noutra abordagem, o Observatório Europeu dos Riscos (OER) refere que a antecipação dos riscos novos e emergentes, quer se trate dos riscos associados às novas tecnologias, quer os decorrentes da evolução social, é indispensável para o seu controlo.⁵⁷

Quando falamos em riscos laborais verificamos que o corpo do trabalhador (enquanto entidade física) é um dos principais — alvos deste grupo de riscos. Porém, os riscos resultantes da atividade laboral não atacam apenas os corpos dos trabalhadores, eles podem exercer, também, os seus efeitos sobre a alma⁵⁸ (Areosa, 2010 p. 69).

Num primeiro voo sobre os riscos profissionais, identificamos como principais fatores de risco, aos quais os trabalhadores se encontram expostos ao desenvolver a sua atividade de trabalho, os integrados nos seguintes grupos (AESST, 2000):

- associados a agentes físicos;
- associados a agentes químicos;
- associados a agentes biológicos;
- associados ao posto e local de trabalho;
- associados a equipamentos;
- associados à movimentação de cargas;
- específicos (elétricos, incêndio e explosão);
- ergonómicos;
- organizacionais;
- associados ao tempo de trabalho;
- psicossociais;
- pessoais ou individuais.

Aclaramos desta forma a existência de uma possível categorização que procura harmonizar e integrar a diversidade de abordagem existente, no sentido de lhe conferir unicidade e estrutura (Sousa, 2005, p. 7).

Os riscos resultantes das diversas situações de trabalho são de tal forma numerosos, que tentar quantificá-los e enumerá-los, em todas as suas vertentes, como já tivemos oportunidade de observar, afigura-se-nos como um projeto quase inacessível. Na verdade, deve considerar-se que muitas situações de risco no trabalho são estritamente específicas para determinada atividade. Deste modo, seria uma tarefa quase impraticável tentar discriminar todas as possíveis formas de risco existentes nos locais de trabalho, quer por

⁵⁷ Occupational Safety and Health Administration, disponível em: https://osha.europa.eu/pt/riskobservatory/index_html, consultado em 25 de setembro de 2013.

⁵⁸ disposições e estados-de-espírito individuais ou coletivos.

conceção teórica, quer por observação empírica, devido à volatilidade do próprio risco (Areosa, 2010 p. 66).

Em oposição ou complemento, apresentamos outro modelo que tenta abarcar as principais formas de risco no trabalho e está elaborado a partir de nove grandes dimensões, que nos parecem melhor organizadas, a saber: os riscos físicos, os riscos químicos, os riscos biológicos, os riscos ergonómicos, os riscos resultantes do meio e da organização do trabalho, os riscos resultantes dos equipamentos de trabalho, os riscos sociais de origem natural, os riscos sociais de origem humana ou tecnológica, complementados com fatores individuais de propensão para o acidente (Areosa: 2010 p. 66), através da figura seguinte.

Quadro II - Categorização Geral das Formas de Risco

| |
|--|
| <p>A- Riscos físicos</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Ruído 2. Vibrações 3. Eletricidade 4. Condições atmosféricas adversas (chuva, frio, calor) 5. Radiações ionizantes 6. Radiações não ionizantes (soldaduras, ecrã de computador) |
| <p>B- Riscos químicos</p> <ol style="list-style-type: none"> 7. Poeiras 8. Fumos 9. Vapores tóxicos 10. Gases tóxicos 11. Mistura de substâncias incompatíveis |
| <p>C- Riscos biológicos</p> <ol style="list-style-type: none"> 12. Vírus (sarampo, rubéola, hepatite,...) 13. Bactérias (pneumonia,...) 14. Protozoários (malária, amebíase,...) 15. Fungos (micoses,...) 16. Bacilos (carbúnculo, tétano, tuberculose,...) |
| <p>D- Riscos ergonómicos</p> <ol style="list-style-type: none"> 17. Esforço físico 18. Levantamento e/ou transporte manual de cargas 19. Postura inadequada para determinada atividade 20. Ritmo elevado de trabalho |
| <p>E- Riscos resultantes do meio e da organização do trabalho</p> <ol style="list-style-type: none"> 21. Humidade (frio/calor) – Nível de conforto térmico 22. Humidade relativa (alta ou baixa) 23. Pressões anormais 24. Ventilação e/ou renovação do ar insuficiente 25. Quedas / escorregadelas /tropeções /pancadas 26. Afogamento 27. Iluminação deficiente 28. Armazenagem inadequada de produtos 29. Incêndio/queimaduras de diferentes graus e de origem diversa 30. Colisão com materiais ou equipamentos 31. Queda de materiais 32. Formação insuficiente ou inadequada dos trabalhadores |
| <p>F- Riscos resultantes dos equipamentos de trabalho</p> <ol style="list-style-type: none"> 33. Máquinas se proteção 34. Ferramentas defeituosas 35. Equipamentos movidos por fontes de energia diversa 36. Intrusão de materiais estranhos ao corpo (projeção de limalhas para a vista...) |

| | |
|----|--|
| | 37. Lesões corporais diversas causadas por equipamentos e máquinas. 38. Utilização inadequada de máquinas, ferramentas e equipamentos. |
| G- | Riscos sociais de causa natural (catástrofes naturais) 39. Sismos, terremotos ou maremotos. 40. Inundações 41. Erupções vulcânicas 42. Raios (resultantes das diferentes cargas elétricas das massas de ar) 43. Ciclones ou tornados 44. Avalanches e desabamentos de terra 45. Alterações climáticas |
| H- | Riscos sociais de origem humana ou de tecnologia complexa 46. Atentados terroristas 47. Queda de aeronaves ou outros sinistros aéreos 48. Destruição da camada de ozono 49. Acidentes com viaturas automóveis ou acidentes ferroviários 50. Libertação de poluentes na atmosfera |
| I- | Fatores individuais de propensão para o acidente 51. Conflitos interpessoais nas relações de trabalho 52. Cansaço físico e psicológico 53. Distração momentânea e confiança nos métodos de trabalho 54. <i>Mobbing</i> (efeitos diversos de psicoterror laboral, assédio moral e/ou sexual) 55. Formas imprevisíveis de reação pessoal a situações adversas e perigosas 56. Níveis reduzidos de perceção de riscos |

Fonte: Aersa, 2010, p. 67.

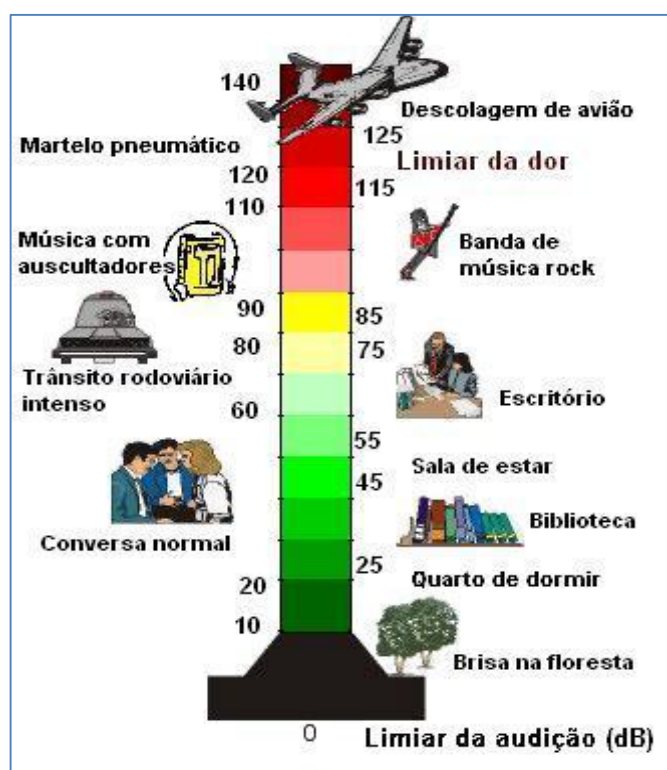
Como observámos, a caracterização dos fatores de risco nem sempre é fácil, e se apresentámos, até agora, algumas formas de os agrupar em grandes áreas de intervenção, na maior parte das vezes a dificuldade em definir barreiras onde começa um e termina o outro é uma realidade. Seguidamente, realizaremos uma abordagem a cada um dos grupos anteriormente enunciados, onde se inserem os principais riscos identificados, não deixando de referir que a tabela ora apresentada será alvo, num capítulo futuro, de apreciação por parte dos Oficiais *considerados*⁵⁹ especialistas na matéria em apreço.

1. Riscos Físicos

Referimo-nos aos fatores ou agentes físicos, quando estes interferem diretamente no desempenho de cada trabalhador e na produção obtida, podendo igualmente contribuir para o aparecimento de doenças ou provocar acidentes lesivos para o trabalhador (Sousa, 2005, p. 9). De acordo com a classificação anteriormente apresentada, neste grupo inserem-se diversos fatores. Aqueles que no nosso ponto de vista merecem uma atenção mais cuidada são o ruído e as condições atmosféricas adversas.

⁵⁹ Tal conclusão surgiu após a consulta de diversas fontes.

Relativamente ao primeiro, Miguel (1997, p. 217) definiu-o como sendo toda a vibração mecânica estatisticamente aleatória de um meio elástico, já do ponto de vista fisiológico, será o fenómeno acústico que produz uma sensação auditiva desagradável ou incomodativa, constituindo normalmente um obstáculo às comunicações verbais, podendo provocar fadiga geral, e em casos extremos, trauma auditivo e alterações fisiológicas extra-auditivas. Para termos uma ideia da pressão sonora exercida pelo meio que nos rodeia apresentamos a Fig. 6,⁶⁰ onde o nível sonoro contrasta com algumas possibilidades do nosso quotidiano.



Fonte: Miguel, 1998.

Fig. 6 - Pressão sonora e nível de pressão sonora.

De acordo com o mesmo autor (1998, p. 231), os efeitos nocivos causados pelo ruído no organismo humano podem ser divididos em fisiológicos e psicológicos. Ao nível fisiológico, verificamos que o ruído poderá lesar não só o sistema auditivo, mas também as diversas funções orgânicas. Já ao nível psicológico, estudos demonstram que um local de trabalho ruidoso tende a aumentar as tensões a que o indivíduo normalmente está sujeito,

⁶⁰ A unidade de medida do som denomina-se decibel (dB), que é, por definição, o logaritmo da razão entre o valor medido e um valor de referência padronizado. Corresponde praticamente à mais pequena variação da pressão sonora que, um ouvido humano normal pode distinguir nas condições normais de audição (Miguel, 1997, p. 218), de acordo com a norma portuguesa NP-3225/1 (1986).

ocasionando por vezes irritabilidade e concorre para agravar os estados de angústia em pessoas predispostas a depressões (Sousa, 2005, p. 11).

Relativamente ao segundo fator de risco identificado neste grupo (as condições atmosféricas adversas), tais como chuva, vento, calor ou frio e que em Portugal se verificam com bastante frequência, podemos apontar que dependem essencialmente do local onde é desenvolvida a atividade e estão condicionadas à estação do ano, tendo nós já caracterizado o clima em Portugal, pouco nos resta acrescentar. No entanto, devemos referir que destas, quando não são devidamente acauteladas, resultam normalmente: queimaduras solares; constipações e/ou resfriados; frieiras localizadas; mau estar generalizado; tonturas ou desmaios; pé-das-trincheiras,⁶¹ entre outros (Sousa, 2005, p.13).

2. Riscos Químicos

Segundo o mesmo autor (2005, p. 15), as substâncias químicas utilizadas nos processos produtivos industriais são lançadas no ambiente de trabalho e em seu redor, através de processos de pulverização, fragmentação e emanações gasosas. Estas são normalmente denominadas contaminadoras ou poluentes químicos e, quando se apresentam em doses capazes de apresentar alguma probabilidade de lesionar a saúde humana, falamos em fatores de risco associados a agentes químicos.

Estes contaminadores podem apresentar-se no estado sólido, líquido ou gasoso, contidos na água, no ar ou nos alimentos. As poeiras, os fumos ou os gases tóxicos terão mais atenção da nossa parte, por, possivelmente, terem maior probabilidade de ocorrência no ambiente considerado.

Os limites máximos admitidos no que à concentração de cada uma das substâncias supracitadas, estão definidos na Norma NP – 1796 (de 2007), diferindo de acordo com o seu grau de perigosidade para a saúde humana. E os efeitos destes agentes no organismo humano refletem-se aos mais variados níveis, dependendo essencialmente do tipo de agente e da concentração absorvida. Citamos a título de exemplo, as poeiras alergizantes e irritantes, que podem causar lesões em um ou mais órgãos viscerais, ou os gases e vapores que podem apresentar características irritantes, asfixiantes, narcóticas ou tóxicas (Miguel, 1997, p. 191).

⁶¹ Surge a temperaturas superiores a 0º C, em situações de estagnação em área húmidas.

3. Riscos Biológicos

De acordo com Sousa (2005, p. 18), normalmente estes fatores de risco relacionam-se com a presença, no ambiente de trabalho, de microrganismos como vírus bactérias, fungos parasitas, germes e similares. Assumem especial presença em hospitais, laboratórios de análises clínicas, locais de recolha de lixo, na indústria do couro e no tratamento de afluentes líquidos. Refere, ainda, o mesmo autor que podendo ser frequentes nas áreas de trabalho já referidas, podem estar presentes em todo o tipo de trabalho. Os efeitos que causam na saúde humana podem assumir diversas formas dependendo dos organismos em apreço, da exposição e do indivíduo afetado.

4. Riscos Ergonómicos

Considerando o Quadro II (Aerosa, 2010, p. 67), verificamos que os riscos ergonómicos estão intimamente ligados à forma como a atividade é desenvolvida, em razão dos equipamentos necessários e do indivíduo em causa, sendo maioritariamente decorrentes da gestão das situações de trabalho. Daqui podem ocorrer lesões por esforço físico em demasia, por posturas corporais mal adotadas, por movimentos repetitivos ou mazelas causadas pelo manuseamento indevido de cargas.

5. Riscos Resultantes do Meio e da Organização do Trabalho

O presente grupo de fatores de risco engloba a maioria dos domínios e contextos organizacionais, e ainda aqueles que resultam do posto e local de trabalho, nomeadamente as condições técnicas de segurança do local, das instalações e dos meios necessários para executar o trabalho. Fazemos neste âmbito, especial referência não só às quedas, à colisão com materiais ou equipamentos, e à formação inadequada ou insuficiente, mas, também, ao trabalho noturno e/ou por turnos, que além das mazelas resultantes das quedas, podem gerar efeitos nocivos no plano familiar, social, profissional e fisiológico, como seja a fadiga e os problemas gástricos, comportamentos cardiovasculares, claramente reconhecidos (Sousa, 2005, pp. 24 e 45).

6. Riscos Resultantes dos Equipamentos de Trabalho

De acordo com a tabela apresentada, observamos que estes dependem, especialmente dos equipamentos (no caso das forças policiais, também o armamento) com que os trabalhadores executam as suas tarefas. Aqui podemos considerar duas situações distintas, a

realização das tarefas em si, utilizando os equipamentos, ou a própria manutenção, limpeza conservação ou transporte dos respetivos utensílios ou equipamentos.

7. Riscos Sociais de Causa Natural

As catástrofes naturais às quais os trabalhadores estão diariamente expostos podem assumir diversas modalidades. Disso são exemplo as inundações (com alguma frequência nalgumas zonas de Portugal), os incêndios, os sismos e as avalanches. Se a panóplia de riscos associados às causas naturais é alargada, também os efeitos que estes podem realizar no organismo humano é díspar.

Segundo uma notícia editada no Diário de Notícias (de 23 março 2012), a frequência de desastres naturais anuais quadruplicou no mundo entre a década de 1970 e 2010, indica uma nota do Instituto de Meteorologia (IM)⁶² para assinalar o Dia Mundial da Meteorologia. Ainda, segundo o mesmo artigo, o IM considera que Portugal não escapa igualmente aos fenómenos meteorológicos e climáticos extremos, enunciando depois as inundações, os fogos florestais, as secas e as ondas de calor como as situações mais frequentes no país.⁶³

8. Riscos Sociais de Origem Humana ou de Tecnologia Complexa

Estes riscos, iminentemente associados à ação humana, como podemos constatar, dependem intrinsecamente desta, para a sua existência. À semelhança do grupo anteriormente explanado (os de origem natural), os de origem humana (tais como atentados terroristas, queda de aeronaves ou acidentes com viaturas automóveis), têm a capacidade de causar um largo espectro incontroável de efeitos nos indivíduos atingidos.

9. Fatores Individuais de Propensão para o Acidente

O trabalhador em contexto de trabalho, age influenciado, não só pelas condições da situação de trabalho, como pelo espaço físico, ou pelo sistema técnico e/ou organizacional, mas também, e de modo determinante, pelas suas condições de vida.

A evidência de haver menos estudos nesta área, quando, por exemplo, comparados com os fatores físicos, não lhe atribui menos valor, antes pelo contrário, devido à sua diversidade, conferiremos um campo mais alargado a este item.

⁶² Como já referimos, atualmente denomina-se Instituto Português do Mar e da Atmosfera.

⁶³ Jornal Diário de Notícias, disponível em: http://www.dn.pt/inicio/portugal/interior.aspx?content_id=2380078&page=-1 Consultado em 10 de novembro de 2013.

As disfunções do foro psicossomático, a perda de autoestima, problemas familiares e de enquadramento socioprofissional (Caetano & Vala, 2002 citado por Sousa, 2005), apresentam-se como fatores de risco no contexto profissional, produto dos mesmos, contudo, invisíveis. Segundo Assunção (2003), citado por Sousa (2005), “*os resultados que o trabalho apresenta sobre a nossa saúde, são maioritariamente silenciosos e não apreendidos pelo saber estritamente médico*”. Referimo-nos, em concreto, ao gueto onde podemos encontrar os fatores de risco também denominados psicossociais (Sousa, 2005, p. 47).

Segundo a OIT (2007), a vida dos trabalhadores europeus (genericamente) está a mudar a um ritmo cada vez mais acelerado e é cada vez maior o número de pessoas que sofrem de stresse. A prova disso é que em 2020 o stresse será, previsivelmente, a principal causa de incapacidade global, no entanto, a violência associada à intimidação no local de trabalho suscitam cada vez mais preocupações. Embora afete todas as profissões e setores de atividade, é mais comum nos setores da saúde e dos serviços, podendo levar à perda da autoestima, a ansiedade, a depressão e até mesmo em última instância, ao suicídio (Amaro, 2012, p. 10).

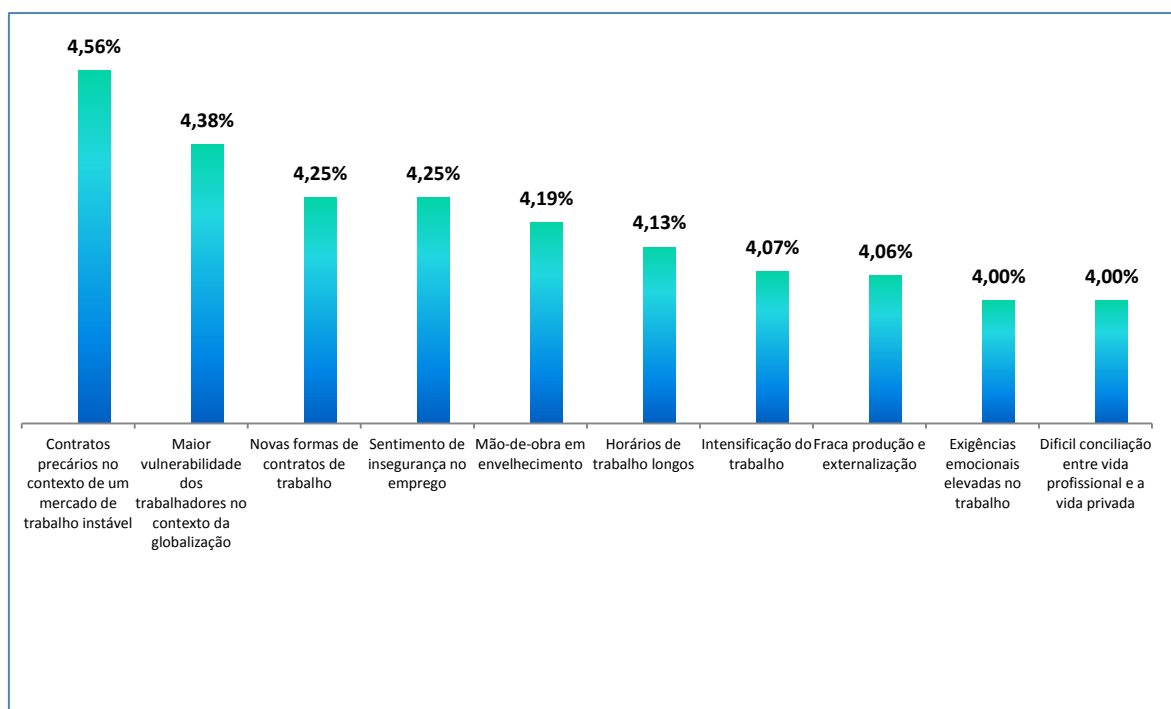
Citamos, a título de exemplo, um inquérito inserido num estudo literário sobre riscos psicossociais que a Agência Europeia (2007), através do Observatório Europeu dos Riscos realizou para ajudar a “*antecipar o conhecimento dos riscos novos e emergentes*”, e, no respetivo relatório, elencou os 10 fatores de risco mais importantes identificados nos inquéritos (Figura 9), por ordem descendente (Amaro, 2012, p. 10). Por outro lado, o mesmo documento ora referido, revela que os riscos psicossociais são frequentemente resultantes não só de transformações técnicas ou organizacionais, mas também de transformações socioeconómicas, demográficas e políticas incluindo o atual fenómeno da globalização. Os dez principais fatores de risco - ditos psicossociais, atrás identificados pelos peritos, podem agrupar-se,⁶⁴ nas cinco áreas seguintes: novas formas de contratos de trabalho e insegurança no emprego; a mão-de-obra em envelhecimento; intensificação do trabalho; exigências emocionais elevadas no trabalho e a difícil conciliação entre a vida profissional e a vida privada.⁶⁵ Destes, salientamos a mão-de-obra envelhecida, que é referida pelo Centro Europeu para o Desenvolvimento da Formação Profissional, numa nota informativa, nos seguintes termos: “*em 2060, só haverá duas pessoas em idade ativa (faixa dos 15-64 anos)*”

⁶⁴ Como descrito pela revista Facts n.º 74/2007.

⁶⁵ O relatório completo intitulado “*Expert forecast on emerging psychosocial risks related to occupational safety and health*” está disponível no site da OSHA e foi consultado em 10 de novembro de 2013, disponível em <https://osha.europa.eu/en/publications/reports/6805478>).

por cada pessoa com mais de 65 anos, na União Europeia. Este rácio é atualmente de quatro para um. Os efeitos do envelhecimento da população já estão a fazer-se sentir no mercado de trabalho. Parte significativa das gerações que nasceram nas décadas de 1950 e 1960 estará reformada daqui a uma ou duas décadas.” (2013, p. 1)

Referimos, ainda, outro risco que apesar de não estar apontado no Quadro II, se assume como de elevada importância, aos dias de hoje. Referimo-nos ao stress, que é causado pelos mais diversos fatores, e surge quando um profissional percebe que não consegue lidar com as exigências impostas que trazem ameaça ao seu bem-estar, pois “*todo aquele que tem uma profissão conhece a tensão que se gera entre o trabalho e a vida pessoal*” (Grun, 2005, p. 5, citado por Amaro 2012, p. 8). Segundo o mesmo autor, existem outros agentes organizacionais, que são, também eles, potenciadores de estados de stress, como por exemplo a carga burocrática hoje exigida às Instituições; o medo de conflitos e a falta de instrumentos adequados de gestão relacional para os resolver, a falta de reconhecimento pelo trabalho, e estruturas físicas desajustadas (2012, p. 8). Magalhães (1999) aponta que os sintomas mais frequentes em trabalhadores que sofreram sessões de gestão de stress são a insónia, dores de cabeça, no pescoço, costas, palpitações, fadiga irritabilidade, baixa concentração, diminuição da autoestima e ansiedade.



Fonte: Amaro, 2013 (Elaborado a partir da AESST, n.º 74,/2007).

Fig. 7 - Fatores de risco psicossociais.

Na figura 7 podemos observar alguns fatores, que podem influenciar os níveis de stresse, mas que constituem segundo o autor, fatores de risco psicossociais.

Intimamente ligado ao stresse, outro fator de risco que devemos considerar, segundo diversos autores, é o *burnout* (Amaro, 2012, p. 8). Sendo inclusive designado como o termo mais adequado para caracterizar a resposta ao stresse laboral, uma vez que este se refere a uma síndrome com características associadas ao esgotamento e à exaustão em resposta ao stresse profissional (Silveira et al. Citado por Costa, 2011, p. 37).

No entendimento de Duarte (2012, p. 20), o *Burnout* é formado por três dimensões relacionadas, mas independentes. A exaustão que consiste no desgaste emocional e físico, caracterizado pela falta de energia e entusiasmo, a frustração e tensão; o sentimento de perda de realização profissional, autoavaliação negativa em relação ao seu trabalho, a exaustão e, por último, a diminuição de energia pessoal, são considerados como os sintomas nucleares. Salienta-se que, cada causa e sintoma, dependem das características da pessoa e das circunstâncias em que esta se encontre, colocado que o grau e as manifestações são diferentes de caso para caso (Benevides & Pereira, 2001, Citado por Costa, 2011 p. 34).

D. Avaliação e Gestão de Riscos

Tendo nós já realizado a identificação e caracterização e a análise dos diversos fatores de risco, associados à profissão policial, devemos aflorar a avaliação e gestão destes, que, de uma forma abstrata e inseridos no contexto, devemos considerar de grande relevância em todo o processo.

A importância deste patamar é tal que a Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho (Facts n.º 81, 2008), refere: “*a cada oito minutos morre uma pessoa na UE por causas relacionadas com o trabalho*”. Acresce ainda que, todos os anos, centenas de milhares de trabalhadores se lesionam no trabalho, outros entram de baixa por motivos de stresse, sobrecarga de trabalho, lesões músculo-esqueléticas ou outras doenças relacionadas como trabalho (Amaro, 2012, p.12).

Neste contexto, a Diretiva Quadro n.º 89/391/CEE, relativa à aplicação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde dos trabalhadores, alterada pela Diretiva n.º 2007/30/CE, do Conselho, ambas transpostas para a ordem interna e vertidas na Lei n.º 102/2009 que, como foi já anteriormente referido, aprovou o Regime Jurídico da Promoção da Segurança e Saúde no Trabalho, figura que a entidade patronal deve assegurar a segurança e a saúde dos trabalhadores em todos os aspetos relacionados com o trabalho,

destacando ainda o papel crucial desempenhado pela avaliação de riscos e estabelecendo disposições de base a observar por esta.

Quando nos referimos à avaliação, devemos considerar que se trata de um processo que mede os riscos para a segurança dos trabalhadores decorrentes de perigos nos locais de trabalho. Deve ser observada na qualidade de análise sistemática de todos os aspetos relacionados com o trabalho, que identifica: aquilo que é suscetível de causar lesões ou danos; a possibilidade de os perigos serem eliminados e, se tal não for o caso, as medidas de prevenção ou proteção que existem, ou deveriam existir para controlar os perigos (AESST, 2013).

De acordo com Areosa (2010, p. 111), neste processo, devem ser considerados alguns elementos que poderão constituir-se como fatores de agravamento, ampliando as consequências danosas para os sujeitos expostos, donde referimos os seguintes fatores de agravamento:

- Tempo de exposição – quanto maior o tempo de exposição ao risco em causa, maiores serão as probabilidades de ocorrer um acidente e consequente lesão;
- Características específicas dos agentes – donde salientamos a sua concentração e intensidade, também contribuem inequivocamente para a definição do seu potencial de agressividade e toxicidade;
- Suscetibilidade individual – a resposta do organismo a um determinado agente, que pode variar dentro do mesmo grupo de indivíduos;
- Somatório e interação de vários riscos – O somatório de diversos tipos de riscos presentes numa dada situação (em simultâneo), pode provocar danos muito superiores àqueles que provocariam caso a sua atuação fosse efetuada de forma isolada.

Nos processos de gestão de riscos, a delimitação das suas etapas não é elaborada de forma consensual pelos diversos autores. Tal fato deve-se à especificidade e objetivos existentes em cada. Segundo Rasmussen (1997, citado por Aersa, 2010, p. 104), a gestão de riscos e a análise de acidentes serão sempre instrumentos insuficientes para compreender a totalidade do problema, caso não considerem os fatores externos às próprias organizações, ou seja, aquando desta análise, deveremos contemplar todo o universo dos possíveis riscos e das eventuais causas que estejam subjacentes aos próprios acidentes.

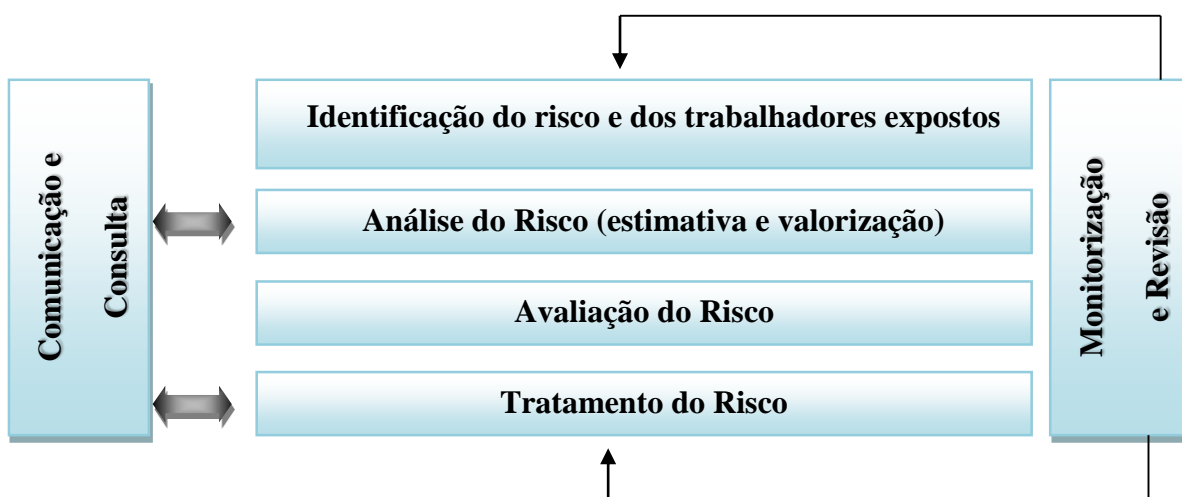
Como já foi citado, este não é processo consensual, apresentando diversas abordagens, de acordo com os seus autores. Tendo em conta a fonte (Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho), não poderíamos deixar de referir que segundo Amaro

(2012, p.13), e que passaremos a descrever, em primeiro lugar, deve ser feita a “*identificação e análise dos perigos e das pessoas em risco*” (Facts n.º 81, 2008), sendo importante que fique claro, relativamente a cada perigo, quais as pessoas que poderão ser afetadas; deste modo, será mais fácil identificar a melhor forma de gerir o risco.

Na segunda etapa deve proceder-se à “*avaliação, estimativa e priorização dos riscos*”, ou seja: a probabilidade de um perigo ocasionar dano; a gravidade provável do dano e a frequência da exposição dos trabalhadores (bem como o número de trabalhadores expostos).

A terceira etapa, consiste na “*decisão sobre as medidas preventivas*”, ou seja, de que forma se pode eliminar ou controlar os riscos, isto é, se é possível suprimir o risco e, não sendo possível, de que forma estes podem ser controlados, de modo a não comprometer a segurança e saúde das pessoas expostas, tendo em conta os princípios gerais de prevenção (já abordados anteriormente aquando da Lei 3/2014 de 28 de janeiro): evitar os riscos; substituir o que é perigoso pelo que é isento de perigo ou menos perigoso; combater os riscos na origem; conferir às medidas de proteção coletiva prioridade em relação às medidas de proteção individual; adaptar-se ao progresso técnico e às mudanças na informação e finalmente, procurar o melhor nível de proteção.

A quarta etapa comporta a “*adoção de medidas de prevenção*” e de proteção, envolvendo todos no processo.



Fonte: Adaptado de Macedo, 2010, p. 20, citado por Amaro, 2012, p. 14

Fig. 8 – Acompanhamento/monitorização e revisão do Risco.

A última etapa, (espelhada na Fig. 8) alude ao “*acompanhamento/monitorização e revisão*” o que implica controlos regulares tendo em vista, não só verificar a aplicação efetiva ou a eficácia das medidas de prevenção e proteção, mas também a identificação de

novos problemas, devendo a avaliação de riscos ser revista regularmente, em função da natureza dos riscos e do grau provável de mudança na atividade laboral, ou na sequência das conclusões da investigação de um acidente ou de incidentes.

Noutra perspetiva, de acordo com Aersa (2010, p. 99), normalmente os processos de gestão de riscos dividem-se não em cinco, mas em quatro fases distintas, a saber: a análise e avaliação de riscos; a identificação das alternativas de ação; a elaboração da política de riscos e finalmente, a execução e controlo das medidas de segurança adotadas. Se na primeira fase, se procura identificar e avaliar os potenciais efeitos dos riscos; na segunda, pretende-se alcançar a identificação das alternativas de ação onde ocorre a decisão de como evitar, reduzir, transferir ou assumir os riscos identificados; na terceira, elabora-se a política de riscos e estabelecem-se os objetivos e programas de prevenção, assegurando o financiamento do combate aos riscos; a quarta e última fase, trata da gestão dos riscos e da execução das etapas anteriores e, do seu controlo e monitorização

Não podemos deixar de referir a Norma NP 4397 de 2008 (adaptada da Norma OSHAS 18001, 2007 do “*OSHAS Project group*”), que foi desenvolvida para corresponder à necessidade sentida pelos interessados, na existência de uma norma aplicável a sistemas de gestão de Segurança no Trabalho, relativamente à qual possam ser avaliados e ter os respetivos sistemas certificados. Pretende, também, fornecer às organizações os elementos necessários a um sistema de gestão da SST eficaz, que possa ser integrado com outros requisitos de gestão e auxiliar as organizações a alcançar objetivos de SST, baseando-se no modelo de sistema de gestão tipo “*plan*”, “*do*”, “*check*”, “*act*”.⁶⁶

Síntese

Neste capítulo, passámos em análise através da compilação crítica e retrospectiva de várias publicações relevantes, de legislação o estado de desenvolvimento do tema alvo da pesquisa, incluindo os principais estudos publicados sobre o assunto, com um conteúdo que se reporta ao problema da investigação, mostrando as semelhanças e as contradições encontradas na literatura. Tentámos ser tão sucintos e abrangentes quanto possível, caracterizando o Ambiente Operacional onde a Guarda se encontra a desenvolver a sua missão, durante as vinte e quatro horas do dia, sete dias por semana, todos os dias do ano.

Conseguimos ainda estabelecer um referencial teórico para dar suporte ao desenvolvimento do trabalho, dando resposta às seguintes questões de investigação:

⁶⁶ Preâmbulo da Norma NP 4397 de 2008, p. 4.

- d. *“Como se caracteriza o patrulhamento, atualmente, no ambiente Operacional onde a Guarda desempenha a sua missão?”*
- e. *“Quais os fatores de risco (de uma forma genérica) a que o militar da GNR está sujeito durante o patrulhamento apeado?”*

Acrescentámos, por óbvia necessidade, a caracterização dos diversos fatores de risco e, do processo de avaliação e gestão de risco, considerados assuntos de elevada importância que não poderiam ficar sem que lhes prestássemos a devida homenagem.

PARTE II – ANÁLISE DA SEGURANÇA NO TRABALHO - PATRULHAMENTO

CAPÍTULO 3. METODOLOGIA

Na Parte I construímos a sustentação teórica, com vista ao esclarecimento de conceitos e aprofundamento da doutrina, para garantir aos leitores um nível de conhecimento nivelado, evitando assim as diferentes percepções que, de acordo com as diferentes vivências podem gerar interpretações distintas.

Nesta Parte II, abordaremos os métodos e técnicas utilizadas para verificar os conceitos apresentados, e, para dar resposta às perguntas de investigação e atingir os objetivos definidos na Introdução do Trabalho. Apresentamos a metodologia de investigação e referimos os procedimentos e técnicas utilizadas para obtenção da informação, tal como os meios que foram usados nos diferentes momentos.

A. Análise da Metodologia

O processo de investigação desenvolveu-se em função das questões levantadas (que assumem, despretensiosamente, um papel orientador), em torno da problemática atrás exposta, operacionalizando-se numa estratégia de pesquisa integrada, a qual privilegia uma combinação entre as duas abordagens, a “*qualitativa*” e a “*quantitativa*”. Existe, aliás, “*uma efectiva distinção entre estes dois tipos de abordagem metodológica na pesquisa social*” (Tavares, 2007 p. 65 citado por Amaro, 2009 p. 36). Numa dissertação elaborada sob a égide do Direito, convém referir que existe também a consciência de que a fronteira que as separa nem sempre é rigorosamente estanque, tornando-se por vezes fictícia. Basta referir o facto das chamadas técnicas “*quantitativas*” incorporarem elementos qualitativos e vice-versa, sobretudo quando se procede à análise de conteúdo dos dados (Tavares, 2007, p. 65, citado por Amaro, 2009 p. 36).

O recurso às técnicas não documentais do processo de pesquisa (entrevistas e inquéritos), ou método inquisitivo,⁶⁷ assim como às técnicas documentais (recolha e análise bibliográfica, recolha e análise documental), com vista a produzir um conjunto amplo e variado de informação subjacente ao aprofundamento dos temas, revelou-se desde o início essencial para o sucesso.

Como assinala Tavares (2007, p. 67 citado por Amaro, 2009, p. 36), a investigação e as diferentes formas de produção do conhecimento nas várias áreas científicas têm um

⁶⁷ Segundo Sarmiento (2008) (citado por Delgado 2011, p. 29), o método inquisitivo é baseado no interrogatório escrito ou oral.

carácter cumulativo. Assim, segundo Amaro (2009, p. 36), *“a hierarquização interna e a definição do posicionamento relativo das técnicas de investigação aplicadas, quanto ao grau de importância que desempenham no processo de pesquisa, parece um exercício desnecessário, pois a função de cada uma delas é específica e complementar face aos objetivos globais”*.

Observando que, a produção científica sobre a problemática da segurança no trabalho nos corpos de Polícia é escassa, inevitavelmente o primeiro estágio de desenvolvimento do projeto de investigação, iniciado em meados de 2012, estreitou laços com a recolha, análise bibliográfica e documental – técnicas, como não podíamos deixar de referir, aplicadas ao longo de todo o processo de pesquisa, tendo em vista a abordagem de todo o espectro legislativo e bibliográfico disponível relativo ao quadro teórico e ao objeto experimental.

Tal como seria espectável, foram recolhidos e analisados documentos de essência diversa. Desde *“utilitários”*, de carácter meramente informativo (jornais e revistas policiais), textos escritos de diferentes tipos, até aos que revelam preocupações científicas ou técnicas (manuais), ou os que são lavrados com objetivos instrumentais, são normalmente caracterizados por terem uma carga *“ideológica”* e por serem pouco rigorosos (Amaro, 2009 p. 37). Sobretudo nestes casos, a análise dos documentos submete-se a um estado de contínua tensão entre *“texto”* e *“contexto”*, cada um definindo e redefinindo o outro (Tavares, 2007, p. 79), ou seja, os documentos contribuem para contextualizar a realidade em estudo e, por outro lado, toda a sua análise é determinada pela necessidade de identificar e interpretar o contexto que lhe está subjacente.

Relativamente aos dados fornecidos pela Instituição GNR, que serão alvo de análise mais detalhada adiante, referimos que solicitámos essencialmente os períodos entre o ano de 2011 e o ano de 2013, particularmente no que diz respeito aos dados sobre acidentes de trabalho e agressões sofridas pelos militares da Guarda, embora não seja excluída a utilização de dados relativos a outros anos (em especial nos anos que estiverem mais próximos do período referido anteriormente).

Após esta fase, várias hipóteses de caminho a seguir se apresentarão. Uma delas consiste na aplicação do Método Delphi⁶⁸. Este é baseado no princípio que as previsões por um grupo estruturado de especialistas são mais precisas se comparadas às provenientes de grupos não estruturados ou individuais. Outra, o Focus Group, ou grupos de discussão é um

⁶⁸ Método desenvolvido pelos cientistas Theodore Gordon e Olaf Hemer, que tem como propósito a obtenção de um parecer ou previsão, baseado nas provas existentes (Site do Governo Brasileiro, disponível em: <http://www.planejamentoestrategico.stm.jus.br/planejamento-estrategico/metodo-delphi>, consultado em 02 de janeiro de 2014).

método de investigação social já consolidado, que assume a forma de discussão estruturada e, envolve a partilha progressiva e a clarificação dos pontos de vista e ideias dos participantes (Greenbaum, 1998, p. 3).

Tendo por orientação os dois métodos anteriormente referidos, implementou-se a técnica da entrevista presencial (com recurso a gravador marca Sony-Erickson). Foram bastantes e sucessivas as rondas de entrevistas realizadas aos três especialistas, indivíduos que possuem vasto curriculum empírico e teórico, escrupulosamente selecionados para garantir o produto final pretendido – o questionário a aplicar ao Universo selecionado (os Comandantes Territoriais).

Escolhemos para a nossa pesquisa a entrevista do tipo semidirecto, tendo por base de resposta à questão 1, o Quadro II (p. 47) nomeadamente os fatores de risco apresentados por Areosa (2010). Esta é uma técnica muito próxima do questionário aberto, no qual só se aplicam perguntas abertas, permitindo controlar e verificar a informação recolhida quer na documentação organizacional, quer pela observação participante.

A opção metodológica pela entrevista, desde o início do trabalho, revelou-se essencial para o desenvolvimento da pesquisa e construção do questionário,⁶⁹ já que através da recolha, análise, sistematização e interpretação das diversas conceções, nos discursos produzidos por atores no ativo, foi maximizado o aprofundamento do conhecimento nas várias vertentes da problemática em apreço.

As entrevistas, decorreram em setembro de 2013 e subordinaram-se a um Guião previamente testado⁷⁰, com perguntas abertas e de grande amplitude, que enquadravam as seguintes temáticas:

- Identificação dos riscos durante o patrulhamento apeado;
- Formas de mitigação dos fatores de risco apresentados;
- Gestão dos riscos não mitigados no contexto de GNR.

A relevância dos entrevistados foi decisiva para a determinação do caminho seguido na realização da presente Tese, por se tratar efetivamente de atores que desempenham funções no ativo e, estão ou já estiveram, envolvidos em cargos de destaque e poder de decisão no âmbito da Hierarquia ao mais alto nível na Segurança Interna e, portanto, excecionalmente posicionados para fornecer informação privilegiada sobre a problemática em análise. Esta escolha obedeceu, ainda, a critérios de seleção centrados na tentativa de

⁶⁹ Posteriormente aplicado.

⁷⁰ Disponível em APÊNDICE A.

garantir a diversidade do conhecimento empírico dos mesmos, no sentido de assegurar a constituição de um conjunto heterogêneo e plural, que abrange as várias perspectivas da problemática do Patrulhamento.

Seguiu-se um momento de reflexão, de forma a escolher a melhor forma de apresentar as questões aos inquiridos, de obter as respostas e o envio de questionários (durante outubro e novembro) com questões fechadas, via correio eletrónico, a inquiridos privilegiados face ao tema em estudo (concretamente aos 20 Comandantes Territoriais da Guarda), prática essa que foi utilizada ao longo de todo o trabalho de campo, para precisão das afirmações, textos e contextos.

Importa salientar que, concordando com Amaro (2009, p. 41), a elaboração das questões (quer na entrevista, quer no inquérito), constituiu sempre um exercício de aprimoramento intensivo e metodológico na procura da maior redução possível da margem de erro do instrumento utilizado e, consequentemente, dos resultados obtidos. Seria, porventura, superabundante a explicitação completa dos pormenores relativos aos múltiplos procedimentos, recrutados na construção definitiva do formulário de inquérito.

Em complemento, aliamos posição defendida por Tavares (2007, p. 84), quando este refere que alguns dos cuidados necessários para a elaboração do formulário do inquérito prendem-se, maioritariamente, com a linguagem utilizada, ou seja, revelou-se fundamental cuidar do suporte linguístico, mais precisamente, do sentido atribuído às frases, evitando questões de semântica, de modo a acautelar as ratoeiras provenientes das possibilidades de leitura múltipla de uma mensagem.

Como refere Hill (2009, p. 42), “*é o objectivo da investigação que define a natureza e a dimensão do universo*” e, no caso deste estudo, o universo a ser estudado é composto pelo efetivo da Guarda afeto ao Patrulhamento, composta pelos militares que desempenham a missão em todo o país, pelos 20 distritos, num efetivo de 22055 militares.⁷¹

Posteriormente, foi realizada a análise dos dados obtidos nos mais variados campos, desde os valores relativos aos acidentes de trabalho, na Guarda às respostas obtidas através das entrevistas e dos questionários.

B. Delimitação do Problema

Ao iniciar a elaboração deste estudo surgiu, desde logo, a preocupação de delimitar o problema em apreço de forma precisa, para evitar a dispersão pelos mais variados ângulos

⁷¹ Fonte: Comando de Administração dos Recursos Internos/GNR, dados reportados a 31 de dezembro de 2013.

de abordagem que o mesmo permite. Donde, face às normas nacionais e europeias que enquadram a ST, nos propomos a investigar no que à sua aplicação aos profissionais da segurança, mais em concreto, aos militares da GNR concerne.

Com a conceção do projeto, realizámos de antemão o levantamento dos múltiplos fatores de risco que lhe estão associados. Neste encadeamento, revelou-se oportuna a opção de encaminhamento para a situação concreta do Patrulhamento Apeado, já que representa a maioria das ações de patrulhamento efetuadas pela Guarda, onde, num total de 137198 patrulhas enviadas em todo o dispositivo, foi empregue um efetivo de 201912 militares.⁷²

C. Caracterização do Universo de Aplicação dos Inquéritos

Para descrever o Universo de aplicação dos inquéritos, somos compelidos a salientar que existiram dois momentos distintos. Num primeiro, o que contemplou as entrevistas, foram selecionados três especialistas que deram o seu contributo que se revelou essencial para a construção do inquérito a aplicar. Inicialmente, foram aferidas as possíveis respostas às questões colocadas junto dos três especialistas (Oficiais Superiores da Guarda) e, posteriormente, foram realizados os inquéritos aos 20 Comandantes Territoriais da Guarda, pelo que se pretendeu abranger todos os distritos do País, considerando que cada distrito tem o seu policiamento atribuído a um Comando Territorial.

Neste particular, incluímos também os Comandos Territoriais insulares que, apesar de por norma não executarem patrulhamento apeado (já que apenas têm tarefas de âmbito fiscal e aduaneiro), esta é uma missão que também lhes poderá ser confinada.

Para aplicar o inquérito, primeiramente, foi necessário definir o universo ou a população a estudar e escolher a amostra representativa deste universo, ou seja, o grupo alvo. No entanto, o Universo de aplicação foi diferente do Universo em estudo. Neste caso, o universo de aplicação consistiu em todos os responsáveis que estão no topo da pirâmide da organização do serviço policial da Guarda, já que, muito provavelmente, tendo passado pela situação de Comandante de Destacamento (escalão imediatamente abaixo do Comandante Territorial e que normalmente abrange uma área que pode compreender duas ou três comarcas), são detentores da sensibilidade e isenção necessárias para, se inteirarem muito além da experiência de quem está no terreno, acrescentando o facto de que também, possuem competência disciplinar sobre a elaboração ou arquivamento dos processos de averiguações

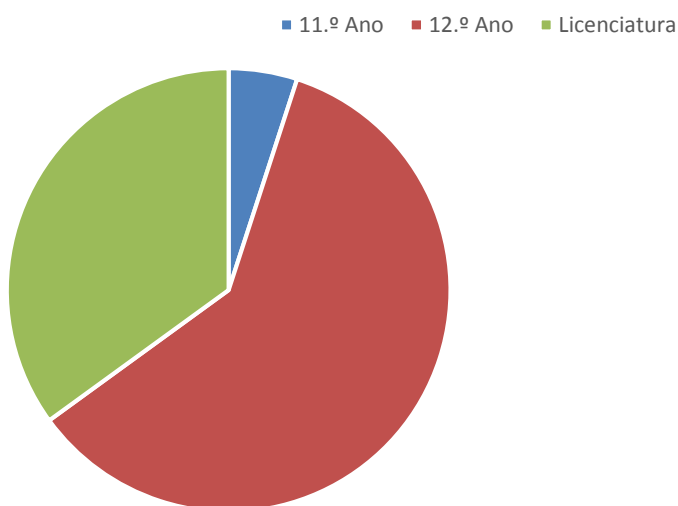
⁷² Dados fornecidos pela Direção de Operações e referentes ao ano de 2013. Referimos ainda que foram realizadas 1 070 766 patrulhas e rondas.

por acidente em serviço (art.º 84 do Regulamento de Disciplina da GNR, aprovado pela lei 145/99 de 01 de setembro).

Segundo Hill (2009, p. 42), “...o que o investigador pretende ou pode fazer, na maioria das situações, é analisar os dados da amostra, tirar conclusões, e extrapolar as conclusões para o universo.” No entanto, salientamos que a amostra consistiu em todo o universo de aplicação, donde pretendemos obter o respetivo ponto de vista. Assim, poderemos extrapolar as conclusões (tentando aferir a realidade do que se passa no terreno, ou seja, com os militares que realizam as patrulhas), com confiança. Obtendo-se assim resultados relevantes que servirão para auxiliar futuros estudos e até a própria Instituição.

Foi então aplicado o inquérito, a 20 elementos do sexo masculino, usando para tal o site <http://www.surveymonkey.com/>, donde (após diversas insistências) obtivemos 100% dos questionários válidos. O seu tratamento foi realizado ao nível estatístico através da contabilização simples das respostas dos inquiridos, estando esta análise refletida nos gráficos apresentados.

Os inquiridos eram todos do género masculino, Oficiais superiores da Guarda, apresentavam idades compreendidas entre os 47 e 55 anos (com média de 51,6) e residência nos diversos distritos do País. As suas habilitações literárias, à altura da aplicação do inquérito, eram de acordo com a figura seguinte:



Fonte: Elaboração Própria, 2014.

Fig. 9 - Habilitações literárias dos inquiridos

Podemos depreender que mais de metade dos inquiridos tenham o décimo segundo ano e perto de 40% eram licenciados.

Síntese

Neste capítulo apresentámos a metodologia adotada na elaboração da parte prática do presente estudo. A análise documental foi empregue como ponto de partida, tendo-se, posteriormente realizado as entrevistas e os inquéritos por questionário como ferramentas de recolha de informação, de acordo com a sequência referida.

No próximos dois capítulos (também incluídos na Parte II) serão aduzidos e discutidos os resultados obtidos através dos procedimentos metodológicos ora apresentados.

CAPÍTULO 4. DESENVOLVIMENTO DA INVESTIGAÇÃO

Para a realização do presente Capítulo, recorreremos essencialmente às entrevistas realizadas e a alguns autores, no entanto, como já referimos, a experiência dos especialistas entrevistados revelou-se capital para a apresentação das soluções, incluídas no questionário lançado aos inquiridos. Estas contribuíram decisivamente para as modalidades de resposta às perguntas realizadas no questionário.

A. Identificação dos Diversos Riscos Associados ao Patrulhamento Apeado

Até este momento temos observado os riscos no trabalho, de uma forma teórica e genérica, tentando a aproximação específica à atividade policial. Ainda nesse sentido, o Centro Canadano para a Promoção da Segurança e Saúde no Trabalho (2013) considera que o trabalho policial está entre as profissões que são de execução mais arriscada e, os riscos aos quais está exposto incluem: ataques violentos; exposição a agentes contagiosos e doenças infecciosas de pessoas, animais, agulhas ou outras fontes; exposição a diversos agentes químicos e biológicos; lesão por esforço físico excessivo ou por posturas corporais estranhas prolongadas; exposição a temperaturas extremas; ruído excessivo; escorregadelas, tropeções e quedas; fadiga devido ao trabalho por turnos e stresse psicológico ou trauma.⁷³

Tal desiderato foi considerado em complemento do Quadro II apresentado no segundo capítulo, defendido por Aersa (2010, p. 67) e colocado à apreciação dos oficiais entrevistados, onde foi propósito partir de uma lista previamente fornecida, sendo eliminados alguns fatores de risco e acrescentados outros, sugeridos pelos especialistas.

Da primeira entrevista realizada,⁷⁴ após as diversas sessões quem decorreram, foram sugeridos e agrupados os seguintes fatores:

- 1. Associados a questões ambientais**
 - a. Condições atmosféricas
 - b. Poluição do ar
 - c. Poluição sonora
 - d. Exposição a substâncias químicas, biológicas ou radioativas
- 2. Associadas ao local de trabalho e ao próprio trabalho (em sentido estrito)**

⁷³ Disponível em http://www.ccohs.ca/oshanswers/occup_workplace/police.html, consultado em 26 de julho de 2013.

⁷⁴ O Coronel Albano Pereira, Mestre em Direito e Segurança, desempenhou entre outras, as funções de Comandante de Destacamento, Diretor da Direção de Investigação Criminal, tendo recentemente comandado o Comando Territorial de Setúbal. Atualmente, encontra-se no Comando Geral a desempenhar funções na qualidade de assessor do Exmo. General Comandante Operacional.

- a. Instalações (tipo de construção e estado de conservação)
 - b. Armamento
 - c. Equipamento/materiais
 - d. Acidentes de viação (atropelamentos)
 - e. Outros acidentes de trabalho
- 3. Associados à organização do trabalho e ao tempo do trabalho**
- a. Rotinas (horários, percursos e missões)
 - b. Número de horas de trabalho seguidas
 - c. Quantidade média de horas de trabalho semanal
 - d. Trabalho noturno
 - e. Ritmo de trabalho
- 4. Associados a aspetos psicossociais**
- a. Idade e antiguidade no trabalho
 - b. Assédio/bullying profissional
 - c. Relações hierárquicas
 - d. Relações interpares
 - e. Residência familiar na ZA
 - f. Corrupção e outros aliciamentos
 - g. Violências (no trabalho ou por causa do trabalho)
- 5. Associados a aspetos organizacionais**
- a. Rotatividade dos postos de trabalho
 - b. Dimensão da instituição
 - c. Regime remuneratório
 - d. Formação
 - e. Grau de controlo da atividade

Uma ressalva para um risco aqui referido e associado a aspetos psicossociais de grande relevância, consiste na idade, ou antiguidade no trabalho. É sabido que, uma consequência do envelhecimento da população e, do aumento da idade da reforma é a população ativa da Europa estar mais velha. Peritos declaram que os trabalhadores idosos são mais vulneráveis aos perigos resultantes das condições de trabalho do que os trabalhadores mais jovens. A indisponibilidade de oportunidades de aprendizagem ao longo da vida para os trabalhadores mais velhos, também aumenta as exigências mentais e emocionais que lhes são impostas. Esta situação pode afetar a sua saúde e aumentar a probabilidade de ocorrerem acidentes de trabalho (Amaro, 2013).

A segunda entrevista⁷⁵ teve lugar em diversas sessões e, numa abordagem diferente da anterior, resultou em: considerar as matérias e materiais perigosos, decorrentes de

⁷⁵ Realizada ao Sr. Coronel Rocha, na altura, Diretor da Investigação Criminal e ex-comandante de Destacamento Territorial. Oficial detentor de perceção, experiência e sensibilidade diferentes, contribuiu para o presente estudo, apresentando o seu ponto de vista na entrevista número 2.

descargas, incidentes ou acidentes com matérias e materiais de similar natureza, provenientes da ação humana, causas naturais ou mesmo acidentes de viação.

Da mesma forma, o referido oficial apontou ainda que poderá ser considerado o contacto com pessoas portadoras de doenças infecciosas transmissíveis, como sejam o Síndrome de Imunodeficiência Adquirida ou a Hepatite, por força de incidentes policiais (detenção ou revista) ou mesmo de acidentes de viação. Por último, foi também salientado o contacto com animais perigosos ou mesmo portadores de doenças infecciosas transmissíveis, que poderia ser considerado um fator de risco.

Na terceira entrevista⁷⁶, o entrevistado concordou com os itens apresentados, não fazendo qualquer reparo ou complemento.

Em resultado das três entrevistas realizadas, da análise à tabela que serviu de base e, à restante bibliografia dissecada, foram considerados os seguintes fatores, dentro dos grupos devidamente assinalados (para melhor organização):

A- Riscos físicos

1. Ruído
2. Vibrações
3. Eletricidade
4. Condições atmosféricas adversas (chuva, frio, calor)
5. Radiações ionizantes
6. Radiações não ionizantes (soldaduras, ecrã de computador)

B- Riscos químicos

7. Poeiras
8. Fumos
9. Vapores tóxicos
10. Gases tóxicos
11. Mistura de substâncias incompatíveis

C- Riscos biológicos

12. Vírus (sarampo, rubéola, hepatite...)
13. Bactérias (pneumonia...)
14. Protozoários (malária, amebíase...)
15. Fungos (micoses...)
16. Bacilos (carbúnculo, tétano, tuberculose...)

D- Riscos sociais de risco natural (catástrofes naturais)

17. Sismos, terremotos ou maremotos.
18. Inundações
19. Erupções vulcânicas
20. Raios (resultantes das diferentes cargas elétricas das massas de ar)
21. Ciclones ou tornados
22. Avalanches e desabamentos de terra

⁷⁶ Seleccionámos o Sr. Coronel Ferreira, Comandante Territorial de Lisboa.

- 23. Alterações climáticas
- E- Riscos sociais de origem humana ou de tecnologia complexa
 - 24. Atentados terroristas
 - 25. Queda de aeronaves ou outros sinistros aéreos
 - 26. Destruição da camada de ozono
 - 27. Acidentes com viaturas automóveis ou acidentes ferroviários
 - 28. Libertação de poluentes na atmosfera
- F- Riscos ergonómicos
 - 29. Esforço físico
 - 30. Levantamento e/ou transporte manual de cargas
 - 31. Postura inadequada para determinada atividade
 - 32. Ritmo elevado de trabalho
- G- Riscos resultantes do meio, da organização do trabalho e ao tempo do trabalho
 - 33. Temperatura – Nível de conforto térmico (quando em ambiente condicionado)
 - 34. Pressões anormais
 - 35. Quedas / escorregadelas /tropeções /pancadas
 - 36. Afogamento
 - 37. Iluminação deficiente
 - 38. Incêndio/queimaduras de diferentes graus e de origem diversa
 - 39. Colisão com materiais ou equipamentos
 - 40. Queda de materiais
 - 41. Matérias ou materiais perigosos, decorrentes de descargas, incidentes ou acidentes desta natureza provenientes da ação humana, causas naturais ou acidentes de viação
 - 42. Contacto com pessoas portadoras de doenças infecciosas transmissíveis, por força de incidentes policiais ou mesmo de acidentes de viação
 - 43. Contacto com animais perigosos ou portadores de doenças infecciosas
 - 44. Rotinas (horários, percursos e missões)
 - 45. Número de horas de trabalho seguidas
 - 46. Quantidade média de horas de trabalho semanal
 - 47. Trabalho noturno
- H- Riscos resultantes dos equipamentos de trabalho
 - 48. Máquinas/equipamentos sem proteção
 - 49. Ferramentas/equipamentos defeituosas
 - 50. Intrusão de materiais estranhos ao corpo (projeção de estilhaços para a vista...)
 - 51. Lesões corporais diversas causadas por equipamentos e máquinas.
 - 52. Utilização inadequada de máquinas, ferramentas e equipamentos.
- I- Fatores individuais de propensão para o acidente
 - 53. Conflitos interpessoais nas relações de trabalho
 - 54. Cansaço físico e psicológico
 - 55. Distração momentânea e confiança nos métodos de trabalho
 - 56. *Mobbing* (efeitos diversos de psicoterror laboral, assédio moral e/ou sexual)
 - 57. Formas imprevisíveis de reação pessoal a situações adversas e perigosas
 - 58. Níveis reduzidos de perceção de riscos
- J- Associados a aspetos organizacionais
 - 59. Rotatividade dos postos de trabalho
 - 60. Dimensão da Instituição
 - 61. Regime remuneratório
 - 62. Formação insuficiente ou inadequada

63. Grau de controlo da atividade
- K- Associados a aspetos psicossociais
64. Grau de inteligência emocional
65. Consumo de álcool e outras drogas
66. Residência familiar na Zona de Ação
67. Corrupção e outros aliciamentos
68. Idade e antiguidade no trabalho
69. Violências (no trabalho ou por causa deste, de onde poderá resultar: ofensas à integridade física; ameaça e coação; difamação, calúnia e injúria, e resistência e coação sobre funcionário)

Na realidade, os grupos de fatores de risco apenas servem para facilitar o raciocínio e a organização concetual, já que, em sede de questionário aplicado aos inquiridos, não foram apresentados. Notamos que do esforço de recolha, análise e posterior seleção em conjunto com os entrevistados, resultou um grande conjunto de fatores de risco que, inequivocamente individualmente ou em conjunto, se podem verificar no decorrer da atividade policial e que caracterizam, no seu conjunto, as dificuldades sentidas pelo *patrulheiro*.

B. Mitigação dos Riscos Identificados para o Patrulhamento Apeado

Após identificados todos os riscos inerentes à atividade do patrulhamento apeado, e abordada que foi a avaliação dos riscos em sede teórica, observámos pertinente tecer considerações sobre a fase seguinte – a mitigação dos riscos.

Com efeito, para mitigar ou atenuar os riscos devem ser ponderadas diversas premissas, onde distintas variáveis são intervenientes. Na Norma (OHSAS 18001, 2007 / NP 4397, 2008) resulta que “*as organizações devem estabelecer, implementar e manter um ou mais procedimentos para identificação contínua dos perigos, a apreciação do risco e a definição de controlos necessários*”. Assim, independentemente da esfera de ação em que a organização em apreço opera, os referidos procedimentos devem considerar:⁷⁷

- Atividades de rotina e esporádicas;
- Atividades de todas as pessoas com acesso ao local de trabalho;
- Comportamento, capacidades e outros fatores humanos;
- Perigos identificados com origem fora do local de trabalho e com capacidade para afetar adversamente a segurança e a saúde das pessoas, sob controlo da organização, no local de trabalho;
- Perigos com origem na vizinhança do local de trabalho;

⁷⁷ Norma NP 4397 de 2008.

- Componentes materiais no trabalho, designadamente infraestruturas, equipamentos e materiais no local de trabalho, fornecidos pela organização ou outros.

Para aferirmos quais as formas de mitigação dos riscos já identificados realizámos, em sede de entrevista, uma segunda questão aos três especialistas que, contrariamente à inicial, não possuiu qualquer ponto de partida, ficando as hipóteses à exclusiva consideração e experiência dos entrevistados.

Após momentos de aprofundada reflexão e numa intervenção de grande valor, o primeiro entrevistado elencou as seguintes formas de mitigação dos riscos oportunamente elencados:

1. Melhor preparação física;
2. Mais e melhor formação técnico-profissional;
3. Formação em defesa pessoal;
4. Mais e melhor formação em Direitos Fundamentais;
5. Formação em Segurança no Trabalho;
6. Limpeza e conservação de instalações;
7. Limpeza e manutenção de armamento e de materiais;
8. Considerar, na organização e composição das patrulhas, os estudos e os níveis de risco;
9. Melhorar o apoio a patrulheiros apeados;
10. Aumentar e melhorar o controlo da atividade;
11. Envolvimento dos patrulheiros nos estudos de risco (trabalhos de campo na Zona de Ação);
12. Melhor conhecimento da Zona de Ação;
13. Sensibilizar os patrulheiros para uma atitude de respeito e de proximidade com as populações;
14. Sensibilizar os patrulheiros para uma atitude de atenção ao ambiente em redor;
15. Sensibilizar os militares para uma cultura de cooperação;
16. Sensibilizar os militares para uma cultura de assertividade;
17. Sensibilizar as populações para o seu envolvimento em matérias de segurança.

De forma menos sistematizada e em diferente perspetiva, o segundo entrevistado referiu que seria de considerar a elaboração de Guias de Procedimentos Técnicos para diversas atividades, concretamente as que representem sério risco para a segurança e

integridade física dos militares. Em complemento e, apesar de não contribuir para a atividade de patrulhamento, foi sugerido que fossem implementadas auditorias de Segurança destinadas às instalações da Guarda, nomeadamente aos sistemas de abastecimento de energia elétrica ou de gás, para minimizar riscos decorrentes da falta de manutenção e conservação dos aquartelamentos.

Na terceira entrevista, foram sugeridos os seguintes itens que certamente contribuem para a mitigação dos riscos durante o patrulhamento:

1. Formação adequada;
2. Melhor preparação física;
3. Melhor conhecimento da Zona de Ação;
4. Equipamentos/meios para apoio ao serviço com melhor qualidade (viaturas; rádios; algemas, etc.);
5. Fardamento mais adequado (por exemplo, a ausência do uso de gravata) ao serviço policial;
6. Armamento mais eficaz;
7. Ter uma atitude que garanta mais atenção ao ambiente em seu redor.

Dos itens anteriormente referidos os n.ºs 5 e 6 merecem uma pequena anotação. Se quanto ao fardamento, o novo Plano de Uniformes, contempla novos uniformes de patrulha, mais práticos e adaptados ao Serviço Territorial, já quanto ao armamento, as Forças de Segurança foram recentemente dotadas de novas pistolas marca Glock, adaptadas especialmente a pedido das entidades portuguesas⁷⁸. No entanto, após uma breve troca de ideias com o entrevistado, percebemos que, na realidade, o que se pretende sugerir é o uso de outro tipo de armamento menos letal (por exemplo os sistemas *taser*⁷⁹).

Das entrevistas e da consulta bibliográfica resultou o seguinte conjunto de 17 hipóteses de resposta, a considerar como possibilidades de atenuação dos fatores de risco anteriormente identificados:

1. Melhorar a preparação física;
2. Dispor de mais e melhor formação técnico-profissional;
3. Mais formação em defesa pessoal;
4. Mais e melhor formação em Direitos Fundamentais;
5. Mais formação em Segurança no Trabalho;

⁷⁸ Foi introduzida pelo fabricante uma patilha de segurança.

⁷⁹ Trata-se de uma arma de eletrochoque com baixa letalidade que usa uma descarga elétrica de alta tensão para imobilizar momentaneamente uma pessoa.

6. Garantir a limpeza e manutenção de amamento e de materiais;
7. Considerar, na organização e composição das patrulhas, os estudos e os níveis de risco;
8. Melhorar o apoio a patrulheiros apeados;
9. Aumentar e melhorar o controlo da atividade;
10. Garantir o envolvimento dos patrulheiros nos estudos de risco;
11. Melhorar o conhecimento da Zona de Ação;
12. Sensibilizar os patrulheiros para uma atitude de respeito e de proximidade com as populações;
13. Sensibilizar os patrulheiros para uma atitude de atenção ao ambiente em seu redor;
14. Sensibilizar os militares para uma cultura de cooperação;
15. Sensibilizar os militares para uma cultura de assertividade;
16. Sensibilizar as populações para o envolvimento em matérias de segurança;
17. Elaborar guias de procedimentos técnicos para as atividades que representam sério risco para a segurança e integridade física dos militares.

Salientamos que uma constatação curiosa, nos primeiros cinco itens apontados, quatro estão relacionados com a formação. Internamente, a Guarda dispõe de uma norma específica que regula a Instrução de Aperfeiçoamento de Quadros e Tropas, atividade que deve ser permanente, contínua e sistematizada e que integra um sistema que é denominado de Formação da Guarda.⁸⁰

C. Gestão dos Riscos no Contexto da Guarda

A gestão dos riscos no contexto da Guarda assume especial relevância porquanto deve ser realizada, nos vários níveis, com responsabilidade no patrulhamento, mais concretamente no planeamento e na execução. Ora, a questão elaborada visou essencialmente debelar a vertente que está fora do âmbito do alcance do patrulheiro, ou seja, o conjunto de fatores que este não controla, mas que podem e devem ser geridos através de alterações de procedimentos, normas, materiais e equipamentos que concorrem para o patrulhamento eficaz.

À semelhança das anteriores duas questões, foi solicitada a colaboração dos três Oficiais Superiores convidados, donde, o primeiro entrevistado referiu serem de considerar:

1. Melhorar a edificação e a conservação das instalações;

⁸⁰ Trata-se da NEP/GNR – 8.01 de 12 de julho de 2001.

2. Fardamento mais adequado ao serviço policial;
3. Melhorar equipamentos e materiais de apoio (rádios, algemas, etc.);
4. Armamento e munições diferenciados (ajustável aos tipos e níveis de risco);
5. Melhorar o sistema de nomeação para a atividade;
6. Estabelecer mecanismos obrigatórios de cooperação (partilha de informação, coordenação, articulação e equipas mistas);
7. Proceder ao estudo, atualização (frequente) e divulgação interna de análise de risco, que atenda aos locais, ao “*adversário*”, aos itinerários e aos elementos temporais;
8. Pugar, nos termos da lei, pela regulação de um horário de referência semanal (não aplicável a *missões militares*, nem a *missões internacionais*);
9. Pugar por um regime remuneratório considerado mais “*justo*”;
10. Melhorar o sistema de controlo interno e proceder à sua incrementação;
11. Propor às entidades competentes, aos diversos níveis, contributos para a melhoria do ordenamento do território;
12. Pugar pela criação e implementação de um Regulamento de Segurança no Trabalho da GNR.

Poderá parecer descabido, mas a melhoria das condições de edificação e conservação dos edifícios onde estão localizados os Postos Territoriais, poderá estar diretamente relacionada com as condições de vivência e habitabilidade às quais os militares da Guarda estão sujeitos. Estas têm direta influência na qualidade do descanso que os patrulheiros podem obter entre as patrulhas (muitos militares não residem nas imediações ou no próprio local de trabalho, tendo a sua cama no Quartel).

Numa visão mais abrangente, o segundo entrevistado referiu que, poderão ainda ser considerados a par da coordenação, a cooperação, o apoio e o reforço entre militares, provenientes de outras subunidades, em caso de ocorrência de situações que coloquem em grave risco a segurança dos militares.

O terceiro entrevistado complementou com os seguintes:

1. Maximizar o número de patrulhas na rua, através de eventual agrupamento de Postos;
2. Garantir uma viatura de apoio às patrulhas, equipada com sistemas tecnologicamente avançados, pronta a sair e que garanta o necessário expediente para levantamento de Autos;
3. Realizar de antemão a avaliação das reais necessidades de segurança das populações, afiançando o eficaz policiamento;

4. Inexistência de cortes nos vencimentos.

Do conjunto de possibilidades recolhidas, analisadas as necessidades (ainda que algumas das respostas seguidamente apresentadas possam eventualmente parecer inserir-se na questão anterior), resultou o seguinte parecer:

1. Dispor de fardamento mais adequado ao serviço policial;
2. Melhorar equipamentos e materiais de apoio (rádios, algemas, etc.);
3. Dispor de armamento e munições diferenciados (ajustável aos tipos e níveis de risco);
4. Melhorar o sistema de nomeação para a atividade;
5. Estabelecer mecanismos obrigatórios de cooperação (partilha de informação, coordenação, articulação e equipas mistas);
6. Proceder ao estudo, atualização (frequente) e divulgação interna de análise de risco, que atenda aos locais, aos índices de criminalidade, aos itinerários e aos elementos temporais;
7. Pugnar, nos termos da lei, pela regulação de um horário de referência semanal (não aplicável a “*missões militares*”, nem a “*missões internacionais*”);
8. Pugnar por um regime remuneratório que corresponda às expectativas;
9. Propor às entidades competentes, aos diversos níveis, contributos para a melhoria do ordenamento do território;
10. Pugnar pela criação e implementação de um Regulamento de Segurança no Trabalho da GNR;
11. Garantir a coordenação, o apoio e reforço entre militares, proveniente de outras subunidades, no caso de ocorrência a situação que coloque em grave risco a segurança dos militares;
12. Selecionar os militares para execução do serviço territorial, de acordo com as necessidades deste, bem como com as características da área de operações e dos militares selecionados;
13. Maximizar o número de patrulhas nas ruas, através de eventual agrupamento de Postos;
14. Garantir uma viatura de apoio às patrulhas, equipada com sistemas tecnologicamente avançados, pronta a sair e que garanta o levantamento de Autos;
15. Realizar de antemão o levantamento das reais necessidades de segurança das populações, afixando o policiamento mais eficaz.

Síntese

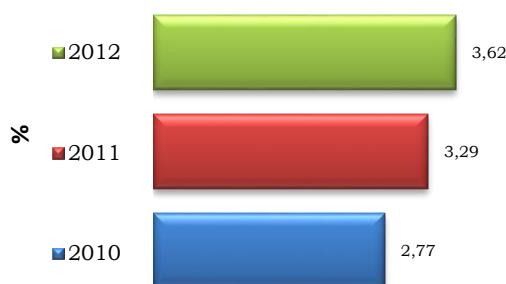
Vimos neste capítulo a mais valia encontrada na colaboração dos entrevistados, que concorreu decisivamente para que o presente estudo se aproximasse da realidade que se vive na Guarda, dando resposta à seguinte pergunta de investigação: “*e. Quais os fatores de risco a que o militar da GNR está sujeito durante o patrulhamento apeado?*”

Seguidamente iremos apresentar a opinião dos inquiridos e a análise dos resultados obtidos.

CAPÍTULO 5. APRESENTAÇÃO, ANÁLISE E DISCUSSÃO DE RESULTADOS

As questões aplicadas e o caminho seguido para as obter tiveram a sua introdução no capítulo anterior, seguidamente iremos apresentar os resultados dos 20 inquéritos realizados aos Comandantes Territoriais da Guarda (em todo o país). Optámos por apresentar um leque de soluções de resposta, onde solicitámos que fossem seleccionados 10 itens na primeira questão, e 5 na segunda e na terceira⁸¹.

Antes de descrevermos a opinião dos inquiridos relativamente aos fatores de risco, importa referir que no âmbito do número de acidentes no local de trabalho, merece realce a tendência de aumento da taxa em referência, que passou de 3,29%, registados no ano de 2011, para 3,62%, registados no ano de 2012, o que significa o aumento de 61 acidentes, conforme a seguinte figura (GNR, 2013):



Fonte: GNR, 2013.

Fig. 10 – Taxa de incidência de acidentes no local de trabalho.

Acrescentamos ainda que, segundo a mesma fonte, em 2012 foram declarados 46 casos de incapacidade permanente, dos quais 41 de incapacidade parcial, 2 de incapacidade absoluta e 3 de incapacidade absoluta para o trabalho habitual.

O direito à reparação dos danos emergentes dos riscos profissionais – acidentes de trabalho e doenças profissionais – insere-se no direito à Segurança Social, consagrado no artigo 63.º da Constituição da República Portuguesa, sendo garantido também pelo artigo 59.º da mesma, que o reconhece como um direito dos trabalhadores. Mais especificamente,

⁸¹ Para observação da totalidade dos resultados obtidos, pode ser consultado o Apêndice B.

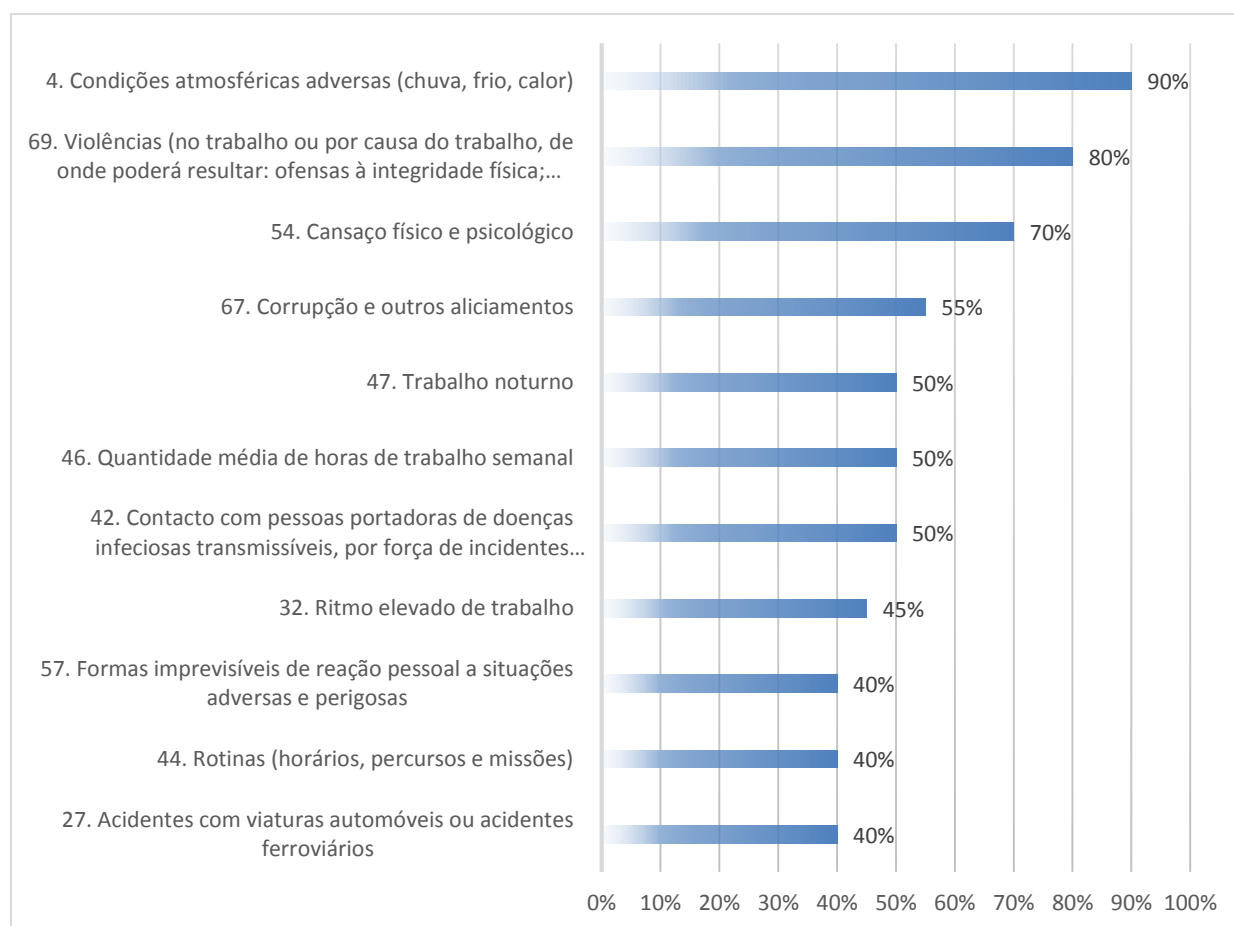
aos militares da Guarda, aplica-se ainda o EMGNR, que ressalva os seus direitos, no cumprimento da missão, onde na alínea c) do n.º 2 do artigo 27.º é assegurado que, cabe ao militar da Guarda “*beneficiar de medidas e acções de medicina preventiva (...)*”.

A. Apresentação dos Dados Recolhidos Através dos Inquéritos

Na sequência, e para as três questões em apreço, apresentaremos inicialmente o texto enviado aos inquiridos⁸², seguido dos dados obtidos, organizados de forma sistemática nas categorias já introduzidas, acompanhado da respetiva figura.

1. Questão 1

A Guarda desempenha a sua Missão Geral em todo o território de Portugal Continental. Considerando o patrulhamento apeado, nobre atividade que é desenvolvida no decorrer da execução do serviço territorial, quais são, na sua opinião, os 10 fatores de risco aos quais os militares da Guarda estão mais expostos?



Fonte: Elaboração própria, 2014.

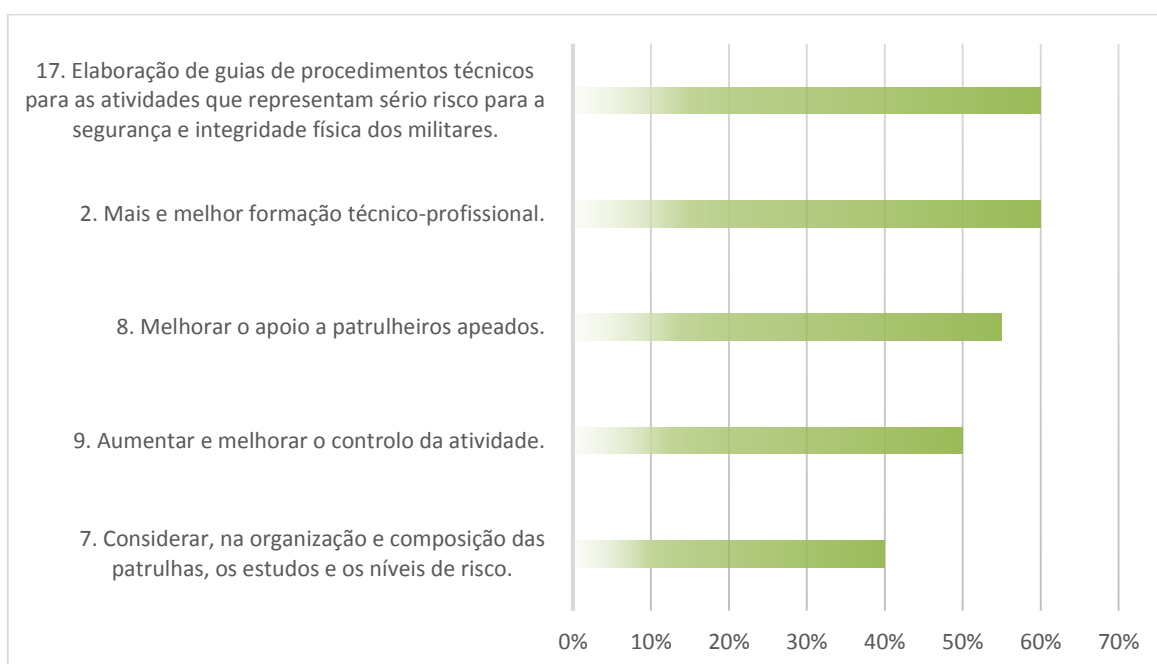
Fig. 11 – Fatores de risco mais escolhidos pelos inquiridos.

⁸² Considerando as possibilidades de resposta anteriormente apresentadas.

Verificamos que o fator mais referido pelos inquiridos foram as condições atmosféricas adversas (chuva, frio e calor) com 90% da preferência, logo seguido das violências no trabalho ou por causa destas (com 80%), das quais poderão resultar as ofensas à integridade física, a ameaça e coação, a difamação, a calúnia, injúria, a resistência e coação sobre funcionário, entre outros (onde se inclui a desobediência). O cansaço físico e psicológico, surge em terceiro lugar com 70%, seguido da corrupção e outros aliciamentos (com 55% das escolhas). Salientamos que face à emergente crise económica e financeira, resultante de toda a conjuntura nacional, poderá este ser um fator com propensão para registar em breve índices mais elevados.

2. Questão 2

Atento aos fatores de risco por si anteriormente referidos, indique apenas 5 sugestões para a sua mitigação.



Fonte: Elaboração própria, 2014.

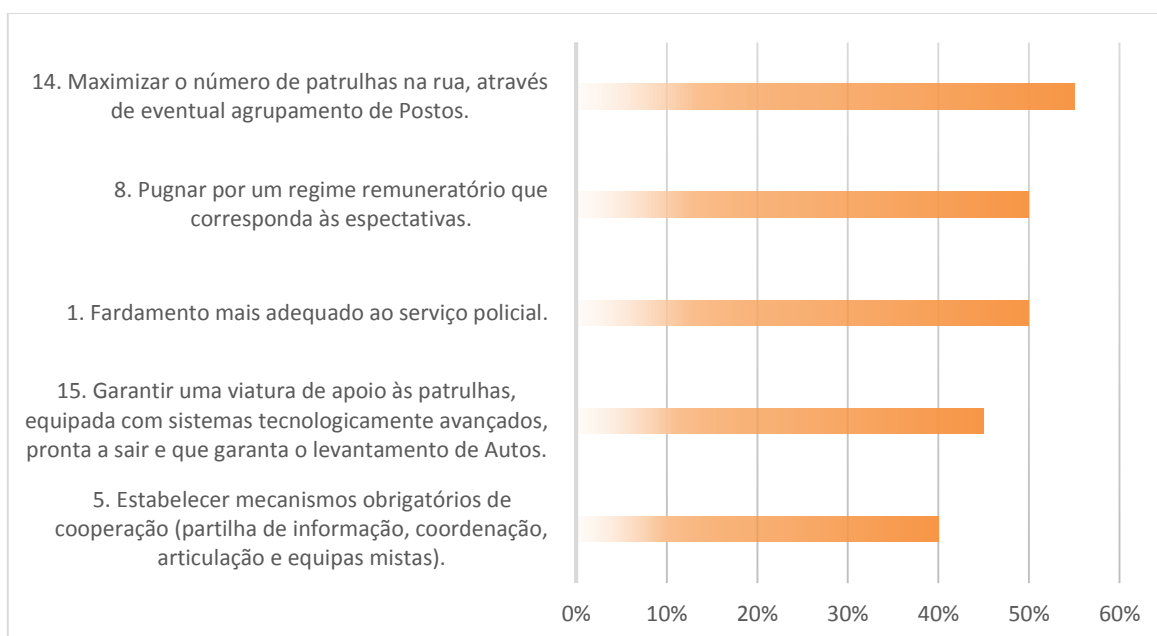
Fig. 12 – Formas de mitigação do risco mais escolhidas pelos inquiridos.

As sugestões preferidas pelos inquiridos, tendo em vista a mitigação dos fatores de risco (e apesar de não se aplicarem a todos), foram: o incremento de mais e melhor formação técnico-profissional, em simultâneo com a elaboração de guias de procedimentos técnicos para as atividades que representam sério risco para a segurança e integridade física dos

militares (com 60% das escolhas). A melhoria do apoio aos patrulheiros apeados surge em terceiro lugar (com 55%), logo seguido do aumento do controlo da atividade de patrulhamento, com 50% e de considerar os estudos e níveis de risco, aquando da organização e composição das patrulhas com 40%.

3. Questão 3

Assumindo que não se poderão mitigar todos os riscos, indique apenas 5 sugestões de como podem estes ser geridos no contexto da Guarda.



Fonte: Elaboração própria, 2014.

Fig. 13 – Formas de gestão do risco mais escolhidas pelos inquiridos.

Nesta questão os inquiridos foram confrontados com as possibilidades (sugeridas pelos especialistas entrevistados) de gerir os riscos associados ao patrulhamento. É certo que se podem confundir com as sugestões de mitigação, no entanto estas não dependem no imediato da cadeia de comando, estando a maioria delas a ser devidamente avaliadas pelos órgãos responsáveis enquanto a presente Tese está a ser elaborada.

No que aos dados obtidos concerne, a forma mais escolhida para realizar a mitigação dos fatores de risco no patrulhamento apeado foi a maximização do número de patrulhas nas ruas, através de eventuais agrupamentos de Postos, com 55% das escolhas, logo seguida por um regime remuneratório que corresponda às expectativas e pela necessidade de fardamento mais adequado (com 50%). A possibilidade de dispor de uma viatura de apoio às patrulhas,

equipada com sistemas tecnologicamente avançados, pronta a sair e que garanta o levantamento de Autos surge logo de imediato, com 45% das preferências, seguida pelos mecanismos obrigatórios de cooperação (onde se incluem a partilha de informação, a coordenação, a articulação e a conceção de equipas de patrulha mistas, que eventualmente envolvam elementos cinotécnicos).

Parece-nos que, para a gestão eficaz dos fatores de risco, torna-se essencial a adoção de um sistema que, seja ele qual for (com quatro ou cinco etapas), deve ser precedida de uma avaliação observada na qualidade de análise sistemática de todos os aspetos relacionados com o patrulhamento, devendo contemplar a totalidade do universo dos possíveis riscos e das eventuais causas que originam aos próprios acidentes.

4. Crimes Perpetrados Contra Militares da Guarda

Em resultado dos fatores de risco já referidos, nomeadamente as violências (o segundo mais escolhido pelos inquiridos), apresentamos os dados recolhidos junto da Direção de Informações (do Comando Operacional) da Guarda, referentes a 2013, relativos aos crimes sofridos pelos militares, no desempenho da missão. Estes incluem, contudo, todas as missões de uma forma genérica, onde está contido o patrulhamento. Constituem, no entanto, uma base donde se poderão aduzir diversas conclusões.

Quadro III – Crimes praticados contra a Guarda no ano de 2013.

| Ocorrências | N.º | Sem Feridos (inclui ameaças e desobediência) | Ferimento ligeiros | | Ferimentos graves | Mortos | Tipo de arma utilizada | | | | | | | | | Detidos | Medida de Coação Aplicada | | | | |
|--|-------------|--|---------------------------|---------------------------|-------------------|----------|------------------------|-------------|-------------------------|---------------------|---------------------------------------|--------------|---------------------------|---------------------------|------------|-------------|---------------------------|------------------------|----------|---------------------|-------------------|
| Crime | | | Com tratamento hospitalar | Sem tratamento hospitalar | | | Arma de Fogo | Arma branca | Instrumento de trabalho | Outros instrumentos | Veneno ou produto químico (ind spray) | Força física | Ameaça/coação psicológica | Outra arma ou instrumento | Ignorada | | TIR | Apresentação periódica | Caução | Prisão domiciliária | Prisão preventiva |
| Homicídio Voluntário | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Ofensa à Integridade Física Voluntária | 73 | 27 | 36 | 9 | 1 | 0 | 0 | 4 | 0 | 2 | 1 | 51 | 6 | 3 | 2 | 48 | 47 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| Ameaça e Coação | 107 | 101 | 4 | 2 | 0 | 0 | 2 | 2 | 3 | 2 | 0 | 15 | 70 | 1 | 12 | 75 | 75 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Difamação, Calúnia e Injúria | 84 | 83 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 21 | 3 | 53 | 48 | 48 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Outro Dano | 7 | 7 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 4 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Resistência e Coação sob Funcionário | 772 | 616 | 104 | 52 | 0 | 0 | 4 | 8 | 5 | 7 | 1 | 464 | 200 | 15 | 74 | 715 | 697 | 9 | 2 | 2 | 3 |
| Desobediência | 220 | 212 | 5 | 3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 12 | 22 | 4 | 165 | 192 | 190 | 0 | 1 | 0 | 0 |
| Outros Crimes | 53 | 48 | 5 | 0 | 0 | 0 | 2 | 1 | 0 | 2 | 0 | 5 | 6 | 7 | 30 | 44 | 42 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| TOTAIS | 1317 | 1094 | 154 | 68 | 1 | 1 | 9 | 15 | 8 | 14 | 2 | 550 | 326 | 34 | 339 | 1125 | 1103 | 9 | 3 | 2 | 5 |

Fonte: GNR/Direção de Informações, 2014.

Podemos constatar, por exemplo, que foram perpetrados 1317 crimes contra militares da Guarda, donde o crime mais praticado é o de resistência e coação sobre funcionário (772 casos), seguido (a grande distância) pelo crime de desobediência (220 casos). Salientamos, que das 1317 situações com expressão criminal ocorridas, em 154 casos, os militares da Guarda sofreram ferimentos ligeiros com tratamento hospitalar. Já quanto ao tipo de arma utilizada, podemos observar que a força física consistiu no meio mais utilizado pelos agressores (com 550 crimes), seguida da ameaça/coação psicológica (com 326 crimes).

Ressalvamos que apesar de se terem verificado 1317 crimes praticados contra militares da Guarda, apenas 1125 dos indivíduos prevaricadores foram detidos, tendo a 1103 sido aplicado o Termo de Identidade e Residência como medida de Coação.

Referimos, também, que a Guarda dispõe de um Centro Clínico (localizado em Lisboa, mas disponível a todos os militares da Guarda), autónomo e que garante a título gratuito a recuperação das eventuais doenças ou lesões contraídas no serviço ou em consequência dele.

Indo de encontro às necessidades de formação no espectro da Segurança no Trabalho, conseguimos apurar, através do Balanço Social de 2012 (GNR, 2013),⁸³ que nesse ano, no âmbito das ações de formação e sensibilização em matéria de segurança e saúde no trabalho foram realizadas apenas 8 ações, tendo sido abrangidos por estas ações 1 189 trabalhadores.

B. Análise e Discussão

A apresentação dos elementos recolhidos tendo em vista a conceção lógica de raciocínio constitui um marco importante na Dissertação, no entanto, a sua análise e discussão não patenteia um patamar de menor interesse, pois consagra o culminar de todo um caminho. Ao longo deste subcapítulo iremos analisar os dados recolhidos, efetuando o exame da informação existente relativa à caracterização da sinistralidade laboral, no caso em apreço.

As entrevistas realizadas (aos especialistas), pejam a orientação técnica e específica que a pesquisa teórica iniciou, plasmando nos conceitos genéricos um cariz específico aplicável à *Gendarmerie*⁸⁴ que é a Guarda. Já os questionários aplicados refletiram a opinião de todos os comandantes territoriais da Guarda.

⁸³ Documento mais recente, disponibilizado para consulta.

⁸⁴ Força policial com estatuto militar.

O fator de risco mais apontado (considerando que cada inquirido referiu 10), foram *as condições atmosféricas adversas*. De fato, em Portugal, o clima assume características ímpares e condições diversas. Não se afigura tarefa simples criar uniformes que possibilitem o cabal cumprimento da missão específica em apreço e, que ajudem a fazer frente às condições atmosféricas adversas.

Em 2 de maio de 2013, através da Portaria 169/2013, foi aprovado um novo Plano de Uniformes, que contribui significativamente para minimizar os efeitos deste fator de risco e que contempla, a título de exemplo, fatos de chuva com fibras tecnologicamente evoluídas, botas realizadas a partir de novas matérias-primas, entre outros materiais que garantem proteção contra as condições atmosféricas adversas.

As *violências no trabalho* foram o segundo fator de risco mais apontado, podendo ser de certa forma mitigado através de melhor apoio aos patrulheiros e da organização e composição das patrulhas mais adequada às necessidades de cada situação, contendo eventualmente e sempre que a situação o justifique, elementos pertencentes à cinotecnia (elementos canídeos).

Não podemos deixar de salientar que a forma de mitigação do risco mais escolhida foi o *incremento da formação técnico-profissional*. Trata-se de um direito dos militares da Guarda, assegurado pelo art.º 22. do EMGNR, onde ainda é referido que esta formação deve ser adequada “*ao pleno exercício das funções e atribuições que lhe sejam cometidas*”. Como já foi por nós abordado, existem normas específicas quanto à formação dos militares colocados nos Postos Territoriais, o que garante, se cumprido a satisfação desta imensa necessidade.

Segundo o Balanço Social da Guarda, referente a 2012, “*participaram em ações de formação 20 693 trabalhadores, dos quais 20 608 foram militares e 85 civis, verifica-se que 99,59% das participações tiveram como público-alvo os militares. Sendo a Categoria de Guardas a mais representativa com 15 984 participantes (77,24%)*” (GNR, 2013). Ainda segundo o mesmo documento, constatamos que, “*na globalidade das ações de formação foi despendido um total de 68 631 horas registando-se um aumento considerável de 22 723 horas despendidas em formação, em relação ao ano de 2011, valor este que se traduz num acréscimo em mais de 1/3 em ações de formação*” (GNR, 2013).

Contudo, o valor de ações de formação no âmbito da ST (8), parece-nos diminuto, face à realidade existente e, aos imensos e diversificados fatores de risco que o militares da Guarda enfrentam diariamente (GNR, 2013).

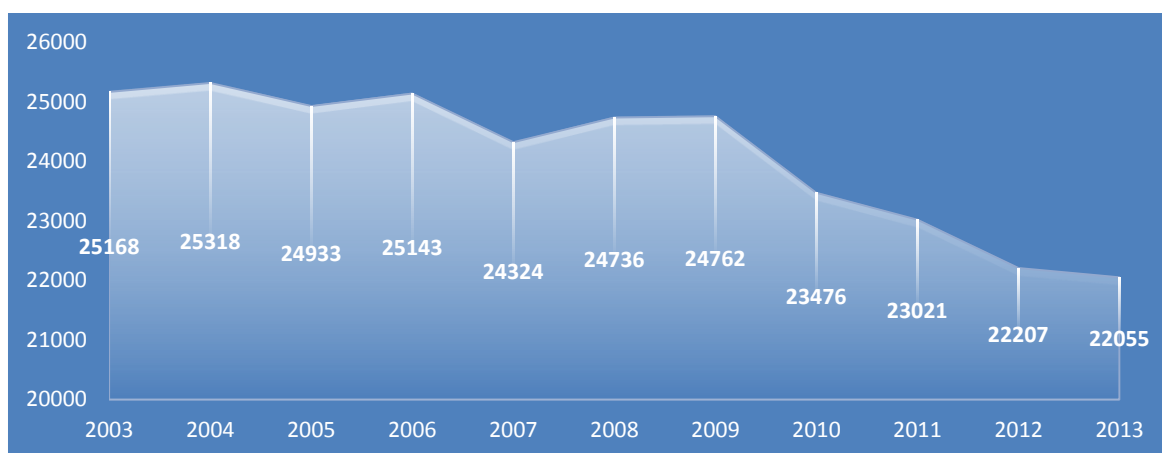
Verificamos que é institucionalmente assumida uma importância vital no que à formação assiste, “*existindo por isso um forte investimento nesta vertente, patente no número de horas despendidas em ações internas e externas em 2012*” (GNR, 2013).

Esta afirmação é consolidada pelo facto de, no ano em análise, terem sido despendidas 68 391 horas de formação aos militares da GNR, das quais 34 813 horas em ações internas e 33 578 horas em ações externas, tendo um custo anual total de €3 166 446,94 (GNR, 2013). Se a este valor acrescentarmos que no âmbito dos custos com a segurança e saúde no trabalho, foram consumidos na organização dos serviços/modificação dos espaços de trabalho, €136 224,00 e com a aquisição de bens ou equipamentos de proteção, €82 610,00. Numa observação pragmática, verificamos que estamos a referir-nos a um valor muito inferior ao que se estima valerem os 31 078 dias de ausência dos militares da Guarda ao serviço, por motivo de acidente.

Como fator de risco profissional, o *cansaço físico e psicológico* registou a preferência de 70% dos inquiridos. Verificamos que se trata de um fator que poderá advir de diversas fontes, entre elas a distância planeada para os itinerários de patrulha, ou o tempo de permanência no desempenho das funções afetas ao patrulhamento, onde há militares que chegam a estar 20 anos a ele afetos. Como forma de mitigação, também contribuem o *controlo da atividade e a consideração dos estudos e níveis de risco quando se organiza a composição, destino empenhamento das patrulhas*.

Relacionado com este último fator, surgem a *quantidade média de horas de trabalho semanal* (com 50%) e o *ritmo de trabalho elevado* (com 45%). O primeiro depende essencialmente do efetivo de militares que a Guarda dispõe (para um mapa geral de pessoal militar que se fixa em 24 945, existiam no final de 2013 apenas 22 055 militares) e que se fixa muito abaixo do que seria desejável.⁸⁵

⁸⁵ Valores constantes no mapa geral de pessoal militar da Guarda Nacional Republicana para 2010, aprovado pelo Despacho n.º 8372/2010 do MAI de 05 de Maio (último aprovado).



Fonte: GNR/Direção de Recursos Humanos, 2014.

Fig. 14 – Evolução do efetivo na GNR (últimos 10 anos)

O *contato com pessoas portadoras de doenças infecciosas transmissíveis* consiste noutro fator de risco bastante referido pelos inquiridos (com 50%). A solução para mitigar a existência deste risco, poderá passar pela *formação* dos nossos militares, no entanto deverá ser acompanhada pelo fornecimento de materiais essenciais à intervenção segura dos militares (por exemplo: luvas).

O *ritmo de trabalho*, depende essencialmente os índices de criminalidade, do efetivo disponível e da organização do serviço onde se realiza o patrulhamento e, à primeira vista não pode ser mitigado. Uma recente decisão do Exmo. Tenente-General Comandante-Geral determinou o *agrupamento de inúmeros Postos da Guarda* a nível nacional. Esta foi a sugestão de gestão dos fatores de risco mais escolhida (com 55%), pelos entrevistados. Se para algumas freguesias poderá parecer que perdem com o encerramento do Posto da Guarda, no seu conjunto, com o agrupamento de Postos, todos ganham, pois conseguem-se realizar escalas mais folgadas e, garantir mais patrulhas prontas para realizar o serviço policial. Tal solução não baixa o ritmo a que surgem as situações que necessitam de intervenção, mas aumenta o número de patrulhas disponíveis.

O agrupamento de Postos é uma medida que está prevista na Norma de Execução Permanente (NEP)/GNR 3.43 de 30 de dezembro de 2011 e que se designa por “*o conjunto de dois ou três Postos limítrofes, pertencentes ao mesmo Destacamento Territorial que garantem de forma ininterrupta e integrada o patrulhamento das respetivas Zonas de Acção.*” Quando um Comandante Territorial entende que determinados postos se enquadram na referida NEP, pode propor a despacho ao Exmo. Comandante Operacional o seu agrupamento. Face à conjuntura, esta situação tem acontecido com alguma frequência nos últimos anos.

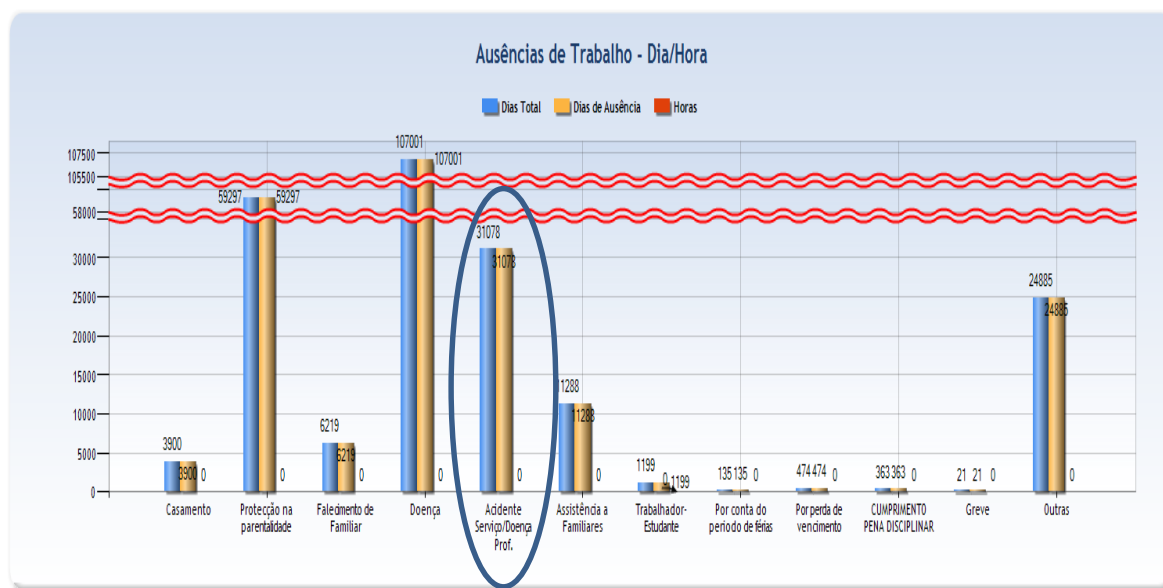
Existe ainda a opção pela adoção do regime de atendimento reduzido nos Postos Territoriais, prevista na Circular n.º 26/2011 da Direção de Operações, sendo esta uma medida de natureza excecional. Neste caso, o Posto Territorial tem de fazer parte de um Agrupamento de Postos e, cumulativamente, o Comandante de Unidade propõe a medida a apreciação e parecer ao Exmo. Comandante Operacional e este, leva a despacho ao Exmo. Comandante-Geral.

A *corrupção e outros aliciamentos* (com 55% das escolhas) dependem essencialmente da condição socioeconómica onde os militares se inserem, do vencimento que cada um recebe, bem como do grau de assimilação dos valores inerentes à profissão⁸⁶ durante a formação de base, sendo cada indivíduo permeável em diferente grau a este tipo de riscos. A título de exemplo, referimos que recentemente foi desmantelada uma rede que operava, integrando militares da Guarda, através de sucateiras e, onde estes eram coniventes com esquemas de venda de metais preciosos furtados. A forma de gestão deste tipo de risco passaria eventualmente por *aumentar os vencimentos*, e *ministrar mais formação* (50% e 60% respetivamente das escolhas para gestão dos fatores de risco), ao nível dos valores morais e virtudes militares. Se quanto à segunda hipótese será, à primeira vista, de fácil aplicabilidade, bastando incluir tempos de formação extra, já quanto à primeira, temos verificado exatamente o oposto, onde em média o salário dos patrulheiros desceu cerca de 25% nos últimos três anos.⁸⁷

Não poderíamos deixar de referir a contagem dos dias de ausências ao trabalho e, citamos a título de exemplo o ano de 2012, que, segundo o Balanço Social em apreço, apresentou como motivo mais expressivo, a “*Doença*” que representa 43,52% das ausências ao serviço, num total de 107 001 dias. O segundo motivo identificado como razão de ausência ao trabalho (fig. 15), foi o de “*Proteção na Parentalidade*”, com um total de 59 297 dias de ausência ao trabalho, seguido por “*Acidente em Serviço/Doença Profissional*” que representa cerca de 12,64%, dos dias de ausência verificados, num total de 31 078 dias.

⁸⁶ Referimos neste particular, as virtudes militares e o Código do Serviço Policial.

⁸⁷ Valores constatados pelo próprio através da consulta de alguns recibos de vencimento de militares da Guarda afetos ao serviço de patrulhamento.



Fonte: GNR/Direção de Recursos Humanos, 2013.

Fig. 15 – Contagem dos dias de ausências ao trabalho.

Em suma, podemos aplicar, ainda que parcialmente, à Guarda, o que Amaro (2009), definiu como o triângulo de segurança⁸⁸. De certa forma, considerando a diversidade e semelhança dos perigos aos quais estão expostos, com os que este Corpo (GNR) enfrenta, os militares da Guarda podem ter como orientação os preceitos ora apresentados, e minimizá-los se cumprirem, pelo menos, as três condições básicas, defendidas pelo autor e a seguir indicadas:

- Boa condição física e psíquica;
- Conhecimento e treino (formação atualizada);
- Vestuário e equipamento de proteção individual adequado.

Ora, como referimos, perante a existência de perigo, uma boa forma física e psíquica possibilita mitigar a situação de acidente, já que, entre outras tarefas, efetuar patrulhamento em zonas com elevados índices de criminalidade, atender a acidentes ou perseguições a criminosos implica que os Guardas se mantenham permanentemente, enquanto no ativo, nas melhores condições físicas e psíquicas.

Tendo a Guarda como objeto de estudo, enumerámos e seleccionámos os fatores de risco aos quais os militares desta Instituição estão expostos aquando do patrulhamento,

⁸⁸ Aplicável aos bombeiros

adicionado as formas de mitigação e possíveis soluções de gestão desses mesmos fatores de risco relativamente aos quais os militares desta Instituição estão expostos aquando o patrulhamento, e as formas de mitigação e possíveis soluções de gestão desses mesmos fatores de risco, resta-nos, neste cenário alcançar um conceito de Segurança no Trabalho.

Parece-nos que a definição obviada pela OIT, atinente à Segurança no Trabalho,⁸⁹ se adequa ao pretendido. Assim, considerando o percurso cognitivo percorrido, na Guarda, a ST poderá definir-se como sendo a disciplina que trata da prevenção de acidentes durante o cumprimento da missão que lhe está confiada.

Somos da opinião que o presente estudo poderia ser mais aprofundado, em sede de Tese de Doutoramento e, contribuir para a Instituição, culminando num sistema próprio e singular de gestão da Saúde, Segurança e Higiene no Trabalho.

Síntese

Neste capítulo abordámos as diferentes perspetivas dos inquiridos, relativamente aos fatores de risco, à sua mitigação e à respetiva gestão, dando resposta às seguintes questões:

- f. *“Quais os fatores de risco para a ST durante o patrulhamento que mais se verificam?”*
- g. *“Quais os mecanismos que mitigam estes fatores?”*
- h. *“Como pode ser realizada a gestão dos fatores de risco?”*
- i. *“Qual o conceito de ST, no quadro da GNR?”*

Seguidamente, apresentamos a conclusão.

⁸⁹ Na qualidade de “uma disciplina que trata da prevenção de acidentes (...)”

CONCLUSÃO

A investigação levada a cabo na presente Tese, centrou-se na busca pela resposta à questão central: “*Qual o conceito de Segurança no Trabalho, no Quadro da Guarda Nacional Republicana.*” Tal desiderato levou-nos por um caminho ideológico que, nos permitiu apreciar os normativos legais que balizam a Segurança no Trabalho em Portugal e, relacioná-la com a Guarda Nacional Republicana, na qualidade de Força Policial com estatuto militar.

Através do tema escolhido, pudémos ainda apurar um conjunto de fatores de risco, associados ao patrulhamento apeado, específico da missão da Guarda, que podem ser mitigados ou geridos através de diversas formas, todas elas perfeitamente ao alcance institucional.

Não podemos deixar de referir que a Segurança no Trabalho reveste-se de elevada importância, a prova disso é o enquadramento legal existente em Portugal, que permite uma proteção eficaz a quem desempenha atividades industriais ou outras, devendo a sua aplicação ser entendida como o melhor meio de beneficiar, simultaneamente, a entidade patronal e o trabalhador, na salvaguarda dos aspetos relacionados com as condições ambientais e de segurança de cada posto de trabalho.

Constatámos ainda, nos últimos trinta anos, uma grande evolução social, o que requereu a necessária adaptação legislativa às solicitações da comunidade. Como tal, o percurso percorrido, iniciado pela Diretiva Quadro e transposta para o ordenamento jurídico português através da Lei-Quadro, teve continuidade com o surgimento do Código do Trabalho e outros aperfeiçoamentos legais na forma de legislação complementar, nomeadamente o Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas e o Regime Jurídico da Promoção da Segurança e Saúde no Trabalho.

Apesar do grande progresso conseguido, o ordenamento jurídico português, tal como se apresenta, não contempla qualquer diploma que garanta a organização sistemática, de um qualquer sistema de prevenção de acidentes de trabalho a aplicar às Forças de Segurança. Em contraponto, os deveres dos militares da GNR comportam riscos, tacitamente reconhecidos, donde se salienta, por exemplo no direito à reparação em caso de acidente, no entanto, não se verifica uma política institucional assumida de prevenção no âmbito organizado de SHST.

Apesar de, para fazer face aos constrangimentos elencados, a Guarda dispõe de diversos mecanismos, entre eles encontram-se dispersas normas e regulamentos que constituem a principal forma de resposta, aos riscos apurados. Acrescenta-se ainda a existência, na Guarda, de um Centro Clínico próprio com instalações apropriadas e recentemente renovadas e ampliadas, que garante a título gratuito a recuperação das eventuais doenças ou lesões contraídas em serviço ou em consequência deste. Já no campo dos aquartelamentos, verificámos que estão estabelecidas regras para a segurança física das instalações, para a redução dos riscos de eclosão de incêndio e, para a sua rápida e segura evacuação de pessoas.

Notámos que a forma de mitigação do risco mais escolhida pelos inquiridos - a formação - tem sofrido, institucionalmente, grandes incrementos (que foram de 50% em 2012), o que foi de encontro, na nossa opinião, com a melhor opção para fazer face aos riscos elencados, mais concretamente, transformar a formação na solução de prevenção mais aplicada.

Assim, em resposta à pergunta de partida, verificámos a existência de orientações isoladas e dispersas, que garantem parcialmente a proteção do efetivo da GNR, não se discernindo no entanto uma estratégia obviada, ou um sistema específico aplicável a esta Instituição, que à semelhança do sector privado e da Administração Pública repliquem os princípios de prevenção que norteiam a estratégia de SHST apontada pelas normas comunitárias e assumidas pelo Estado português.

A Dissertação ora apresentada, revela dados que continuam a posicionar a Guarda Nacional Republicana, como um órgão da Administração Pública inequivocamente à altura dos desafios e das responsabilidades que lhe estão legalmente impostas e, dos anseios das populações que serve, denotando perseverante capacidade de modernização e de resposta, às constantemente diferentes solicitações que a exigente sociedade contemporânea impõe.

Em suma, constatámos que, apesar da Diretiva-Quadro da SHST incitar os diversos países da União a publicar medidas que protejam todos os cidadãos, incluindo os que exercem atividades da função pública cujo exercício seja condicionado por critérios de segurança ou emergência, após análise da legislação aplicável aos militares da Guarda, os propósitos legislativos ora consagrados, tendem a ser observados, através de iniciativas ímpares, atendendo às necessidades do serviço e ao normal fluir das exigências da sociedade.

Terminando, podemos, ainda, afirmar que *“O futuro faz-se de esperança, principalmente em circunstâncias em que as dificuldades devem ser encaradas como*

desafios e oportunidades, por todos quantos servem nesta centenária Instituição”(GNR, 2013).

BIBLIOGRAFIA

- Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho (2007), *Riscos emergentes e novas formas de prevenção num mundo de trabalho em mudança*. Observatório Europeu dos Riscos, S/ ed.
- Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho, (2008), *Avaliação de riscos: a chave para locais de trabalho seguros e saudáveis*, Publicação Facts n.º 81/2008, Bilbao.
- Alves, A. C. (2003). *Sobre Segurança*, Pela Lei e Pela Grei, Janeiro- Março, Lisboa, Edição GNR.
- Alves, A. C. (2008). *Em busca de uma Sociologia Policial*. Lisboa: Revista da Guarda.
- Amaro, A. D. (2005). *Riscos Antrópicos emergentes no Âmbito da Segurança e Saúde no Trabalho*. Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho, Revista Territorium, n.º 20. Coimbra, pp. 181-182.
- Amaro A. D. (2009), *O socorro em Portugal Organização, formação e cultura de segurança nos corpos de bombeiros, no quadro da Protecção Civil*, Porto: Faculdade de Letras, Universidade do Porto.
- Amaro, A. D. (2005). *Consciência e cultura do risco nas Organizações*, Revista Territorium n.º 10. Coimbra, pp. 5-9
- Areosa J. (2010). *Riscos e sinistralidade laboral: um estudo de caso em contexto organizacional*, Lisboa: ISCTE.
- Assunção, A. (2003). *Uma Contribuição ao Debate sobre as Relações Saúde e Trabalho*. Revista Ciência e Saúde Coletiva, 8, pp 1005-1018.
- Brandão, A. P. (2004). *Segurança: um conceito contestado em debate, Informações e segurança – Estudos em honra do General Pedro Cardoso*, Lisboa, Prefácio. p. 40-41.
- Brás M. & Rodrigues V. (2010). *Turismo e Crime: Efeitos da Criminalidade na Procura Turística – Revista Encontros Científicos*, n.º 6, pp. 59-68.
- Canotilho, G. J. J. et al., (2007). *Constituição da República Portuguesa. Anotada*, 3ª Edição, Coimbra: Coimbra Editora.
- Centro Europeu para o Desenvolvimento da Formação Profissional (2013), *Trabalhadores mais velhos – novas oportunidades*. Thessaloniki, Grécia: S/ ed.

- Eco, H. (1977), *Como se faz uma Tese*, 13.^a Edição. Queluz de Baixo: Editorial Presença
- Freitas, L. C. (2011), *Manual de Segurança e Saúde no Trabalho*, 2.^a Edição. Lisboa: Edições Sílabo.
- Goldstein, H. (1990). *Problem oriented policing*. New York: MacGraw Hill.
- Guarda Nacional Republicana. (1997). *Manual de Operações, volume II*. Lisboa: CEGRAF GNR
- Guarda Nacional Republicana, (2013). *Balanço Social de 2012*. Lisboa: GNR
- Greenbaum, T.L. (1998) *The Handbook of Focus Group Research*. London: Sage Publications (second edition).
- Hill, M. M., & Hill, A. (2009). *Investigação Por Questionário*. Lisboa: Edições Sílabo.
- Instituto Nacional de Estatística, (2012). *Censos 2011, Resultados Provisórios*. Lisboa
- Kerven, G. Y. (1995). *Elementos fundamentais das Ciências Cindínicas*, Lisboa: Editora Económica, Instituto Piaget.
- MAI, (2011). *Plano de Actividades da Inspeção Geral da Administração Interna de 2010*. Lisboa: MAI
- Martins, J. A., & Lourenço, L. (2009). *Os Riscos em Protecção Civil. Importância da Análise e Gestão de Riscos para a Prevenção, o Socorro...e a Reabilitação*. Lisboa: Territorium nº 16.
- Meleiro, J. (1985), *Riscos do trabalho*. Lisboa: s/ editor.
- Miguel (1997) *Prevenção de quadros de Stresse e Burnout*, Dissertação de Mestrado, Lisboa: Universidade Lusófona de Humanidades e Tecnologias.
- Miguel, A. S. (1998), *Segurança e Higiene do Trabalho*, Lisboa: Universidade Aberta,
- Ministério da Administração Interna (2013). *Relatório Anual de Segurança Interna 2012*. Gabinete do Secretário Geral da Sistema de Segurança Interna. Lisboa.
- Monjardet, D. (1996). *Ce que fait la police – Sociologie de la force publique*, Paris: Éditions la Découverte.
- Oliveira, J. F. (2006). *As Políticas de Segurança e os Modelos de Policiamento – A Emergência do Policiamento de Proximidade*. Coimbra: Almedina.

- Pereira, Q. & Santos, P. (2005). *Uma abordagem aos modelos policiais*. Lisboa: Revista da Guarda Nacional Republicana.
- Polícia de Segurança Pública, (2012). *Grandes Opções Estratégicas: 2013 – 2016*. Lisboa
- Polícia de Segurança Pública, (2013). *Balanço Social de 2012*. Lisboa
- Soares, C. G. & et. al. (2005), *Análise e Gestão de Riscos, Segurança e Fiabilidade*. Volume 2. Lisboa: Edições Salamandra, Instituto Superior Técnico.
- Soares, C. G. & et. al. (2007), *Riscos Públicos e Industriais*. Volume 2. Lisboa: Edições Salamandra, Instituto Superior Técnico.
- Soares, C. G. & et. al. (2009), *Riscos Industriais e Emergentes*. Volume 2. Lisboa: Edições Salamandra, Instituto Superior Técnico.
- Sousa, J. et. al. (2001). *Riscos dos agentes Biológicos*, 2.^a Edição. Lisboa: Instituto de Desenvolvimento e Inspeção da Condições de Trabalho.
- Sousa J. et. al., (2005). *Acidentes de Trabalho e Doenças Profissionais em Portugal: Risco Profissional – Factores e Desafios*. Gaia: Centro de Reabilitação Profissional de Gaia
- Tavares, D. (2007) – *Escola e Identidade Profissional*. Lisboa: Edições Colibri.

INFORMAÇÃO RETIRADA DE PORTAL/PÁGINA WEB

- Universidade Internacional (2007). Curso de Direito 2006/2007 - Direito Constitucional -1. Acedido julho 19, 2012 em <http://no.comunidades.net/sites/ui0/ui06direito/index.php?pagina=1382915440>.
- Organização Internacional do Trabalho (2010), Riscos emergentes e novas formas de prevenção, num mundo de trabalho em mudança. Acedido em 20 de Agosto de 2013, em http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/html/portugal_pub_cat_pt.htm.
- Governo da República Federal do Brasil (2014), Acedido janeiro 02, 2014, em <http://www.planejamentoestrategico.stm.jus.br/planejamento-estrategico/metodo-delphi>

- Centro Canadano para a Promoção da Segurança e Saúde no Trabalho (2013). *Canadian Centre for Occupational Health and Safety* Acedido julho 26, 2013 em http://www.ccohs.ca/oshanswers/occup_workplace/police.html.
- Assembleia da República Portuguesa (2013). *Revisões Constitucionais*. Acedido julho 19, 2013, em <http://www.parlamento.pt/RevisoesConstitucionais/Paginas/default.aspx.da>
- Safety and health at Work, (2013), *Expert forecast on emerging psychosocial risks related to occupational safety and health*. Acedido novembro 10, 2013 em <https://osha.europa.eu/en/publications/reports/6805478>).
- Safety and health at Work (2013) *Observatório Europeu dos Riscos*, Acedido setembro 25, 2013 em: https://osha.europa.eu/pt/riskobservatory/index_html.
- Organização das Nações Unidas, (2013) Gabinete de Documentação e Direito Comparado, Comité sobre os Direitos Económicos, Sociais e Culturais das Nações Unidas, Acedido setembro 25, 2013 em <http://www.gddc.pt/direitos-humanos/onu-proteccao-dh/orgaos-onu-dir-econ-soc-culturais.html>.
- Jornal Económico, (2012). *Polícias queixam-se ao Conselho da Europa*. Acedido julho 19, de 2012, em <http://economico.sapo.pt/noticias/nprint/140853.html>.
- Infopédia (2013), Portugal, *caracterização e identidade*. Acedido novembro 6, 2013 em [http://www.infopedia.pt/\\$portugal](http://www.infopedia.pt/$portugal).
- Instituto Português do Mar e da Atmosfera, (2013a) Acedido novembro 5, 2013, em <http://www.ipma.pt/pt/>.
- Instituto Português do Mar e da Atmosfera, (2013b), *O clima em Portugal*. Acedido novembro 5, 2013, em <http://www.ipma.pt/pt/educativa/tempo.clima/index.jsp?page=clima.pt.xml>.
- Associação dos Oficiais das Forças Armadas, (2012). *Proposta legislativa da Associação dos Oficiais das Forças Armadas*. Acedido julho 19, 2012, em http://www.aofa.pt/documentos/shst/53_0001.pdf

DOCUMENTOS LEGAIS

Convenção 112 da Organização Internacional do Trabalho (1967). Dispõe sobre a medicina do trabalho nas empresas. Acedido em 19 de julho de 2012 em: http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/html/portugal_convencoes_numero_pt.htm.

Convenção 155 da Organização Internacional do Trabalho, de 22 de junho (1981). Dispõe sobre a Segurança, a saúde dos trabalhadores e o ambiente de trabalho. Lisboa. 2010. Acedido em 19 de julho de 2012 em: http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/html/portugal_convencoes_segihigiene_pt.htm.

Directiva 89/391/CEE do Conselho, de 12 de junho (1989). Impõe a aplicação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde dos trabalhadores no trabalho. Bruxelas. 2010. Acedido em 19 de julho de 2012 em: http://eur-lex.europa.eu/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexapi!prod!CELEXnumdoc&lg=PT&numdoc=389L0391&model=guichett.

Directiva 89/686/CEE do Conselho de 21 de dezembro (1989). Estabelece as regras relativamente aos equipamentos de protecção individual. Estrasburgo. 2010. Acedido em 19 de julho de 2012 em: http://eur-lex.europa.eu/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexapi!prod!CELEXnumdoc&lg=PT&numdoc=389L0686&model=guichett.

Directiva n.º 89/656/CEE, do Conselho, de 30 de novembro (1989). Relativa às prescrições mínimas de segurança e de saúde para a utilização pelos trabalhadores de equipamento de protecção individual no trabalho. Estrasburgo, 2010. Acedido em 19 de julho de 2012 em:

<http://osha.europa.eu/pt/legislation/directives/the-osh-framework-directive/the-osh-framework-directive-introduction>, consultado em 19 de julho de 2012.

Directiva 2007/30/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 20 de Junho (2007). Altera a Directiva 89/391/CEE do Conselho, as suas directivas especiais e as Directivas 83/477/CEE, 91/383/CEE, 92/29/CEE e 94/33/CE do Conselho, tendo em vista a simplificação e a racionalização dos relatórios relativos à aplicação prática. Estrasburgo. Acedido em 19 de julho de 2012 em: http://eur-lex.europa.eu/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexapi!prod!CELEXnumdoc&lg=PT&numdoc=307L0030&model=guichett.

Lei 1942, de 27 de junho (1936). Aprova o primeiro regime jurídico de reparação dos acidentes de trabalho e doenças profissionais. Lisboa.

Lei n.º 11/89, de 1 de junho (1989). Estabelece as Bases gerais do Estatuto da Condição Militar. Lisboa.

Lei n.º 7/95 de 29 de março (1995) Alteração, por ratificação, do Decreto-Lei n.º 26/94, de 1 de Fevereiro. Que estabelece o regime de organização e funcionamento das actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho. Lisboa.

Lei n.º 100/97 de 13 de setembro (1997). Aprova o novo regime jurídico dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais. Lisboa.

Lei n.º 145/99 de 1 de setembro (1999). Aprova o Regulamento de Disciplina da Guarda Nacional Republicana. Lisboa.

Lei n.º 99/2003 de 27 de agosto (2003) Aprova o novo Código do Trabalho alterado pela Lei 9/2006 de 20 de março e pela Lei 59/2007 de 4 de setembro. Lisboa.

Lei n.º 35/2004 de 29 de julho (2004). Regulamenta a Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto que aprovou o Código do Trabalho. Lisboa.

Lei n.º 63/2007 de 6 de novembro (2007). Aprova a orgânica da Guarda Nacional Republicana. Lisboa.

Lei n.º 12-A/2008 de 27 de fevereiro (2008). Estabelece os regimes de vinculação, de carreiras e de remunerações dos trabalhadores que exercem funções públicas. Lisboa.

Lei n.º 59/2008 de 11 de setembro (2008). Aprova o Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 3-B/2010, de 28 de abril, pelo Decreto-Lei n.º 124/2010, de 17 de novembro e pela Lei n.º 64-B/2011, de 30 de dezembro. Lisboa.

Lei n.º 101/2009, de 8 de setembro (2009). Estabelece o regime jurídico do trabalho no domicílio. Lisboa.

Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro (2009). Aprova o Regime jurídico da promoção da segurança e saúde no trabalho. Alterado pelas: *Lei n.º 42/2009, de 28 de agosto e Lei 3/2014 de 28 de janeiro.* Lisboa.

Lei n.º 105/2009, 14 de Setembro (2009). Regulamenta e altera o Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e procede à primeira alteração da Lei n.º 4/2008, de 7 de fevereiro que versa sobre o trabalho de trabalho de jovens com menos de 16 anos. Lisboa.

Lei n.º 107/2009, de 14 de setembro (2009). Aprova o regime processual aplicável às contra-ordenações laborais e de segurança social. Lisboa.

Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (2009). Aprova o Código do Trabalho, alterado pelas: Lei 105/2009 de 14 de setembro; Lei 53/2011 de 14 de outubro e Lei 105 Lei n.º 23/2012 de 25 de junho. Lisboa.

Lei n.º 98/2009, de 4 de setembro (2009). Regulamenta o regime de reparação de acidentes de trabalho e de doenças profissionais, incluindo a reabilitação e reintegração profissionais, nos termos do artigo 284.º do Código do Trabalho. Lisboa.

Decreto-Lei 33:905 de 2 de setembro (1944). Promulga a reorganização dos serviços da Guarda Nacional Republicana. Lisboa.

Decreto-Lei 47 511, de 25 de janeiro (1967) – Aprova os serviços de medicina do trabalho nas empresas. Lisboa.

Decreto-Lei 47 512, de 25 de janeiro (1967) – Regulamenta os serviços de medicina do trabalho nas empresas. Lisboa.

Decreto-Lei 465/83 de 31 de dezembro (1983). Aprova o Estatuto dos Militares da Guarda Nacional Republicana. Lisboa.

Decreto-Lei 1/85 de 16 de janeiro (1985). Aprova, para ratificação, a Convenção n.º 155, relativa à segurança, à saúde dos trabalhadores e ao *ambiente* de trabalho, adoptada pela Conferência Internacional do Trabalho na sua 67.ª sessão. Lisboa.

Decreto-Lei 441/91 de 14 de novembro (1991). Efectua a Transposição da directiva n.º 89/391/CEE para o direito nacional. Lisboa.

Decreto-Lei 128/93 de 22 de abril (1993). Estabelece as exigências técnicas essenciais de segurança a observar pelos equipamentos de protecção individual com vista a preservar a saúde e a segurança dos seus utilizadores. Lisboa.

Decreto-Lei n.º 231/93, de 26 de junho (1993). Aprova a Lei Orgânica da GNR. Lisboa.

Decreto-Lei 265/93 de 31 de julho (1993). Aprova o Estatuto dos Militares da Guarda Nacional Republicana. Lisboa.

Decreto-Lei n.º 348/93, de 1 de outubro (1993). Transpõe para a ordem jurídica interna a Directiva n.º 89/656/CEE, do Conselho, de 30 de novembro, relativa às prescrições mínimas de segurança e de saúde para a utilização pelos trabalhadores de equipamento de protecção individual no trabalho. Lisboa.

Decreto-Lei n.º 26/94 de 01 de fevereiro (1994). Estabelece o regime de organização e funcionamento das actividades de segurança, *higiene* e saúde no trabalho. Lisboa

Decreto-Lei n.º 191/95 de 28 de julho (1995). Define as formas da sua aplicação à Administração Pública dos princípios que visam promover a segurança, higiene e saúde no trabalho. O seu âmbito de aplicação abrange todos os ramos de actividade, nos sectores público, privado ou cooperativo e social, incluindo a Administração Pública, central, regional e local, os institutos públicos e as demais pessoas colectivas de direito público, estabelecidos pelo Decreto-Lei n.º 441/91, de 14 de novembro. Lisboa.

Decreto-Lei n.º 133/99 de 21 de abril (1999). Altera o Decreto-Lei n.º 441/99 de 14 de novembro, relativo aos princípios da prevenção de riscos profissionais, para assegurar a transposição de algumas regras da directiva quadro relativa à segurança e saúde dos trabalhadores. Lisboa.

Decreto-Lei 236/99, de 25 de junho (1999). Aprova o Estatuto dos Militares das Forças Armadas com as alterações introduzidas pela Lei n.º 25/2000 de 23 de agosto, pelo Decreto-Lei n.º 197-A/2003 de 30 de agosto, pelo Decreto-Lei n.º 70/2005 de 17 de março, Decreto-Lei 166/2005 de 23 de setembro e pelo Decreto-Lei 310/2007 de 11 de setembro. Lisboa.

Decreto-Lei n.º 488/99 de 17 de novembro (1999). No âmbito do acordo salarial para 1996 e compromissos de médio e longo prazos, procede-se à revisão do referido Decreto-Lei n.º 191/95, de 28 de Julho. Lisboa.

Decreto-Lei n.º 109/2000 de 30 de junho (2000). Altera o Decreto-Lei n.º 26/94 de 1 de fevereiro, alterado pelas Leis n.º 7/95 de 29 de março, e n.º 118/99 de 11 de agosto, que contém o regime de organização e funcionamento das actividades de segurança, higiene e trabalho. Lisboa.

Decreto-Lei n.º 211/2006, de 27 de outubro (2006). Aprova a Lei Orgânica do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social. Lisboa.

Decreto-Lei 164/2007 de 3 de maio (2007). Procede à revisão conceptual e terminológica tendo em conta os mais recentes avanços em matérias de cidadania e igualdade de género. Lisboa.

Decreto-Lei n.º 297/2009, de 14 de outubro (2009). Aprova o Estatuto dos Militares da Guarda Nacional Republicana, com as alterações introduzidas pela Declaração de Rectificação n. 92/2009, de 27 de novembro. Lisboa.

Decreto-Lei n.º 298/2009 de 14 de outubro (2009). Aprova o Sistema Remuneratório dos Militares da Guarda Nacional Republicana. Lisboa.

Decreto-Lei n.º 126-B/2011 de 29 de dezembro (2011). Aprova a Orgânica do Ministério da Administração Interna. Lisboa.

Decreto-Lei n.º 73/2012 de 26 de março (2012). Aprova a Lei Orgânica da Autoridade Nacional de Protecção Civil. Lisboa.

Portaria n.º 55/2010, de 21 de janeiro (2010). Regula o conteúdo e o prazo de apresentação da informação sobre a actividade social da empresa, por parte do empregador, ao serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral, com as alterações já introduzidas pela Portaria n.º 108-A/2011, de 14 de março. Lisboa.

Portaria n.º 256/2011, de 5 de julho (2011). Aprova a parte uniforme das condições gerais da apólice de seguro obrigatório de acidentes de trabalho para trabalhadores por conta de outrem, bem como as respectivas condições especiais uniformes, constantes do anexo à portaria, da qual faz parte integrante, a adoptar pelos respectivos seguradores. Lisboa.

Resolução do Conselho de Ministros n.º 37/2002 de 7 de fevereiro (2002). Aprova o Código Deontológico do Serviço Policial. Lisboa.

Recomendação 164 da OIT, de 22 de junho (1981). Occupational Safety and Health Recommendation. Geneva. 2012. Acedido em 19 de Julho de 2012 em: <http://www.ilo.org/ilolex/english/recdisp2.htm>.

Norma Portuguesa NP 4397 (2008), *Sistemas de Gestão da Segurança e Saúde do Trabalho Requisitos*, CERTITECNA, Instituto Português da Qualidade, Caparica: 2.ª Edição.

Norma Portuguesa NP 3225-1 (1986), *Acústica*. Vocabulário. Parte 1: Definições gerais, Instituto Português da Qualidade: 1ª Edição.

Norma portuguesa NP1796 (2007), *Saúde e segurança no trabalho: Valores limite de exposição profissional a agentes químicos*, Instituto Português da Qualidade, Caparica: 4.ª Edição.

Despacho do Comandante Geral da GNR n.º 10393/2010 de 22 de junho (2010). Aprova o Regulamento Geral do Serviço da Guarda Nacional Republicana. Lisboa.

Norma de Execução Permanente NEP/GNR – 8.01 de 12 de julho (2001) *Normas Gerais de Funcionamento da Insatrução de Atualização de Quadros e Tropas*. GNR.

Norma de Execução Permanente NEP/GNR - 3.43 de 30 de dezembro (2011) *Agrupamento de Postos Territoriais*. GNR.

Circular n.º 26/2011 (2011), *Regime de atendimento reduzido nos Postos Territoriais*. Direção da Operações - GNR.

DISSERTAÇÕES E COMUNICAÇÕES

Amaro, A. D. (2012), Comunicação proferida numa sessão ministrada ao Curso de Promoção a Oficial Superior no Instituto de Estudos Superior Militares.

Cabrita, (2011). Comunicação proferida no Quartel do Carmo pelo Exmo. 2.º Comandante-Geral da GNR, por ocasião da visita do Curso de Promoção a Oficial General-2011 à Guarda em 15 de Abril: Lisboa.

- Costa, G. (2011). *Relação entre Personalidade, Vulnerabilidade ao Stress e Burnout nos Elementos da Polícia de Segurança Pública*. Lisboa: Universidade Lusófona De Humanidades e Tecnologias.
- Delgado, T. (2011). *O patrulhamento – factor de prevenção de incêndios florestais*. Relatório Científico do Trabalho De investigação Aplicada. Lisboa. Academia Militar.
- Duarte, C. P. (2012), *Cuidar dos Cuidadores: o (Des) Envolvimento da Espiritualidade na prevenção de quadros de stress e burnout*, Dissertação de mestrado, Lisboa:Universidade Lusófona de Humanidades e Tecnologias.
- Magalhães, D. (1999). *Factores indutores do stresse na actividade policial: Estudo exploratório com uma amostra de guardas da PSP de Lisboa*. Dissertação apresentada com vista à obtenção da Licenciatura do curso de Formação de Oficiais da Polícia, do Instituto Superior de Ciências Policiais e Segurança Interna, Lisboa.
- Marques, R. (2011). *Organização da SHST nas Forças Armadas, Caracterização e Contributos*. Estudo realizado no âmbito da Unidade Científico-Pedagógica de Ciências e Tecnologias, no Instituto Superior de Educação e Ciências. Lisboa.
- Martins, D. (2013). *A Aplicabilidade do Policiamento Orientado pelas Informações*, Relatório Científico do Trabalho De investigação Aplicada. Lisboa. Academia Militar.
- Moleirinho, P, (2009). *Da Polícia de Proximidade ao Policiamento Orientado pelas Informações*. Dissertação de Mestrado. Lisboa: Universidade Nova de Lisboa.

APÊNDICES

APÊNDICE A – ENTREVISTAS

APÊNDICE A.1 – Guião Das Entrevistas

FATORES DE RISCO NO PATRULHAMENTO DA GNR

EM AMBIENTE OPERACIONAL

Carta de Apresentação

A presente entrevista enquadra-se na realização da Dissertação de Mestrado a apresentar na faculdade de Direito da Universidade Nova de Lisboa e está subordinada ao tema: “*Fatores de Risco no Patrulhamento da GNR em Ambiente Operacional*”.

Considerando a ausência de abordagem a este tema na Guarda, pareceu-nos útil desenvolver um estudo que, sendo pioneiro, possa representar depois de concluído, uma mais-valia para o engrandecimento institucional, bem como para a salvaguarda dos interesses comuns aos militares da Guarda e da própria Instituição.

Assim, a dissertação assenta em três pilares fundamentais: o primeiro, a ausência de reflexões neste campo; o segundo, considerando a intensidade e importância da atividade de patrulhamento, importa identificar os fatores de risco que lhe estão associados neste contexto, revela-se crucial desenvolver um conceito de Segurança no Trabalho no âmbito da atividade policial da Guarda, tendo como farol orientador, a nobre missão do patrulheiro.

De forma a garantir rigor nos dados recolhidos e aferir o questionário a realizar, é essencial realizar entrevistas a Oficiais com vasta experiência operacional.

Neste sentido, considerou-se o contributo de V. Exa. fundamental para o sucesso deste estudo, pois irá certamente enriquecê-lo e valorizá-lo, devido à sua extensão de conhecimentos e experiência sobre a temática em investigação.

Certo que com o imprescindível contributo de V. Exa, a Guarda ficará a lucrar.

OBRIGADO PELA COLABORAÇÃO,

Felisberto Português Contente, Capitão

Antes de começar a entrevista gostaria de saber se tem alguma dúvida acerca do trabalho e sobre a entrevista?

Gostaria de gravar esta entrevista para a poder utilizar no estudo que estou a realizar. Tem alguma objeção quanto à sua gravação?

Nome:

Cargo / Posto:

Função:

Unidade:

Local:

Data:

Questões:

1 - A Guarda desempenha a sua Missão Geral em todo o território de Portugal Continental. Considerando o patrulhamento apeado, nobre atividade que é desenvolvida no decorrer da execução do serviço Territorial, comente e/ou compete a tabela seguidamente apresentada, que versa sobre os fatores de risco aos quais os militares da Guarda estão mais expostos?

| |
|--|
| A- Riscos físicos |
| 1. Ruído |
| 2. Vibrações |
| 3. Eletricidade |
| 4. Condições atmosféricas adversas (chuva, frio, calor) |
| 5. Radiações ionizantes |
| 6. Radiações não ionizantes (soldaduras, ecrã de computador) |
| B- Riscos químicos |
| 1. Poeiras |
| 2. Fumos |
| 3. Vapores tóxicos |
| 4. Gases tóxicos |
| 5. Mistura de substâncias incompatíveis |
| C- Riscos biológicos |
| 1. Vírus (sarampo, rubéola, hepatite,...) |
| 2. Bactérias (pneumonia,...) |
| 3. Protozoários (malária, amebíase,...) |
| 4. Fungos (micoses,...) |
| 5. Bacilos (carbúnculo, tétano, tuberculose,...) |

| | |
|--|---|
| D- Riscos ergonómicos | <ol style="list-style-type: none"> 1. Esforço físico 2. Levantamento e/ou transporte manual de cargas 3. Postura inadequada para determinada atividade 4. Ritmo elevado de trabalho |
| E- Riscos resultantes do meio e da organização do trabalho | <ol style="list-style-type: none"> 1. Humidade (frio/calor) – Nível de conforto térmico 2. Humidade relativa (alta ou baixa) 3. Pressões anormais 4. Ventilação e/ou renovação do ar insuficiente 5. Quedas / escorregadelas /tropeções /pancadas 6. Afogamento 7. Iluminação deficiente 8. Armazenagem inadequada de produtos 9. Incêndio/queimaduras de diferentes graus e de origem diversa 10. Colisão com materiais ou equipamentos 11. Queda de materiais 12. Formação insuficiente ou inadequada dos trabalhadores |
| F- Riscos resultantes dos equipamentos de trabalho | <ol style="list-style-type: none"> 1. Máquinas se proteção 2. Ferramentas defeituosas 3. Equipamentos movidos por fontes de energia diversa 4. Intrusão de materiais estranhos ao corpo (projeção de limalhas para a vista...) 5. Lesões corporais diversas causadas por equipamentos e máquinas. 6. Utilização inadequada de máquinas, ferramentas e equipamentos. |
| G- Riscos sociais de causa natural (catástrofes naturais) | <ol style="list-style-type: none"> 1. Sismos, terremotos ou maremotos. 2. Inundações 3. Erupções vulcânicas 4. Raios (resultantes das diferentes cargas elétricas das massas de ar) 5. Ciclones ou tornados 6. Avalanches e desabamentos de terra 7. Alterações climáticas |
| H- Riscos sociais de origem humana ou de tecnologia complexa | <ol style="list-style-type: none"> 1. Atentados terroristas 2. Queda de aeronaves ou outros sinistros aéreos 3. Destruição da camada de ozono 4. Acidentes com viaturas automóveis ou acidentes ferroviários 5. Libertação de poluentes na atmosfera |
| I- Fatores individuais de propensão para o acidente | <ol style="list-style-type: none"> 1. Conflitos interpessoais nas relações de trabalho 2. Cansaço físico e psicológico 3. Distração momentânea e confiança nos métodos de trabalho 4. <i>Mobbing</i> (efeitos diversos de psicoterror laboral, assédio moral e/ou sexual) 5. Formas imprevisíveis de reação pessoal a situações adversas e perigosas 6. Níveis reduzidos de perceção de riscos |

2- Atento aos fatores de risco por si anteriormente referidos, indique sugestões para a sua mitigação?

3 – Assumindo que não se poderá mitigar todos os riscos, indique sugestões de como podem estes ser geridos no contexto da Guarda?

APÊNDICE A.2 – Caraterização dos Entrevistados

| Entrevistado | Nome | Posto | Função | Local |
|--------------|----------------|---------|--|-------------|
| 1 | Albano Pereira | Coronel | Assessor do General Comandante Operacional da GNR | Lisboa |
| 2 | Óscar Rocha | Coronel | Diretor de Investigação Criminal do Comando Operacional da GNR | Alcabideche |
| 3 | Paulo Ferreira | Coronel | Comandante Territorial de Lisboa | Lisboa |

Quadro A.1: Caraterização dos Entrevistados

APÊNDICE A.3 – Entrevista N.º 1

Nome: Albano Pereira

Cargo / Posto: Coronel

Função: Assessor do General Comandante Operacional

Unidade: Comando Geral

Local: Lisboa

Data: 07/09/2013

Questões:

1 - A Guarda desempenha a sua Missão Geral em todo o território de Portugal Continental. Considerando o patrulhamento apeado, nobre atividade que é desenvolvida no decorrer da execução do serviço Territorial, comente e/ou compete a tabela seguidamente apresentada, que versa sobre os fatores de risco aos quais os militares da Guarda estão mais expostos?

Resposta:

- 1. Associados a questões ambientais**
 - a. Condições atmosféricas
 - b. Poluição do ar
 - c. Poluição sonora
 - d. Exposição a substâncias químicas, biológicas ou radioativas
- 2. Associadas ao local de trabalho e ao próprio trabalho (em sentido estrito)**
 - a. Instalações (tipo de construção e estado de conservação)
 - b. Armamento
 - c. Equipamento/materiais
 - d. Acidentes de viação (atropelamentos)
 - e. Outros acidentes de trabalho
- 3. Associados à organização do trabalho e ao tempo do trabalho**
 - a. Rotinas (horários, percursos e missões)
 - b. Número de horas de trabalho seguidas
 - c. Quantidade média de horas de trabalho semanal
 - d. Trabalho noturno
 - e. Ritmo de trabalho
- 4. Associados a aspetos psicossociais**
 - a. Idade e antiguidade no trabalho
 - b. Assédio/bullying profissional
 - c. Relações hierárquicas
 - d. Relações interpares

- e. Residência familiar na ZA*
- f. Corrupção e outros aliciamentos*
- g. Violências (no trabalho ou por causa do trabalho)*
- 5. Associados a aspetos organizacionais**
 - a. Rotatividade dos postos de trabalho*
 - b. Dimensão da instituição*
 - c. Regime remuneratório*
 - d. Formação*
 - e. Grau de controlo da atividade*

2- Atento aos fatores de risco por si anteriormente referidos, indique sugestões para a sua mitigação?

Resposta:

- 1. Melhor preparação física*
- 2. Mais e melhor formação técnico-profissional*
- 3. Formação em defesa pessoal*
- 4. Mais e melhor formação em Direitos Fundamentais*
- 5. Formação em Segurança no Trabalho*
- 6. Limpeza e conservação de instalações*
- 7. Limpeza e manutenção de armamento e de materiais*
- 8. Considerar, na organização e composição das patrulhas, os estudos e os níveis de risco*
- 9. Melhorar o apoio a patrulheiros apeados*
- 10. Aumentar e melhorar o controlo da atividade*
- 11. Envolvimento dos patrulheiros nos estudos de risco (trabalhos de campo na ZA)*
- 12. Melhor conhecimento da ZA*
- 13. Sensibilizar os patrulheiros para uma atitude de respeito e de proximidade com as populações*
- 14. Sensibilizar os patrulheiros para uma atitude de atenção ao ambiente em redor*
- 15. Sensibilizar os militares para uma cultura de cooperação*
- 16. Sensibilizar os militares para uma cultura de assertividade*
- 17. Sensibilizar as populações para o envolvimento em matérias de segurança*

3 – Assumindo que não se poderá mitigar todos os riscos, indique sugestões de como podem estes ser geridos no contexto da Guarda?

Resposta:

- 1. Melhorar a edificação e a conservação das instalações*
- 2. Fardamento mais adequado ao serviço policial*
- 3. Melhorar equipamentos e materiais de apoio (rádios, algemas, etc.)*

4. *Armamento e munições diferenciados (ajustável aos tipos e níveis de risco)*
5. *Melhorar o sistema de nomeação para a atividade*
6. *Estabelecer mecanismos obrigatórios de cooperação (partilha de informação, coordenação, articulação e equipas mistas)*
7. *Proceder ao estudo, atualização (frequente) e divulgação interna de análise de risco, que atenda aos locais, ao “adversário”, aos itinerários e aos elementos temporais*
8. *Pugnar, nos termos da lei, pela regulação de um horário de referência semanal (não aplicável a “missões militares”, nem a “missões internacionais”)*
9. *Pugnar por um regime remuneratório justo*
10. *Melhorar o sistema de controlo interno e proceder à sua incrementação*
11. *Propor às entidades competentes, aos diversos níveis, contributos para a melhoria do ordenamento do território*
12. *Pugnar pela criação e implementação de um Regulamento de Segurança no Trabalho da GNR.*

APÊNDICE A.4 – Entrevista N.º 2

Nome: Óscar Rocha

Cargo / Posto: Coronel

Função: Diretor de Investigação Criminal do Comando Operacional

Unidade: Comando Geral

Local: Lisboa

Data: 08/09/2013

Questões:

1 - A Guarda desempenha a sua Missão Geral em todo o território de Portugal Continental. Considerando o patrulhamento apeado, nobre atividade que é desenvolvida no decorrer da execução do serviço Territorial, comente e/ou compete a tabela seguidamente apresentada, que versa sobre os fatores de risco aos quais os militares da Guarda estão mais expostos?

Resposta:

Seria de considerar as matérias e materiais perigosos, decorrentes de descargas, incidentes ou acidentes com matérias e materiais desta natureza provenientes da ação humana, causas naturais ou mesmo acidentes de viação.

Da mesma forma poderá ser considerado contacto com pessoas portadoras de doenças infecciosas transmissíveis, como sejam o HIV ou a Hepatite, por força de incidentes policiais (detenção ou revista) ou mesmo de acidentes de viação.

Por último, consagraria a análise do contacto com animais perigosos ou mesmo com animais portadores de doenças infecciosas transmissíveis.

2- Atento aos fatores de risco por si anteriormente referidos, indique sugestões para a sua mitigação?

Resposta:

Seria de considerar a elaboração de Guias de Procedimentos Técnicos para atividades que representem sério risco para a segurança e integridade física dos militares.

De igual forma poderão ser implementadas Auditorias de Segurança destinadas às instalações da Guarda, nomeadamente a sistemas de abastecimento de energia elétrica ou

de gás, por forma a minimizar riscos decorrentes da falta de manutenção e conservação dos aquartelamentos.

3 – Assumindo que não se poderá mitigar todos os riscos, indique sugestões de como podem estes ser geridos no contexto da Guarda?

Resposta:

Poderão ainda ser considerada, a par da coordenação, a cooperação, o apoio e o reforço entre militares, provenientes de outras subunidades, em caso de ocorrência de situações que coloquem em grave risco a segurança dos militares.

Por último, os Planos de Defesa dos Aquartelamentos deveriam considerar, para além da segurança militar das instalações que garanta a sua integridade, um Plano de Ação para Incidentes Críticos.

APÊNDICE A.5 – Entrevista N.º 3

Nome: Paulo Ferreira

Cargo / Posto: Coronel

Função: Comandante Territorial de Lisboa

Unidade: Comando Territorial de Lisboa

Local: Lisboa

Data: 09/09/2013

Questões:

1 - A Guarda desempenha a sua Missão Geral em todo o território de Portugal Continental. Considerando o patrulhamento apeado, nobre atividade que é desenvolvida no decorrer da execução do serviço Territorial, comente e/ou compete a tabela seguidamente apresentada, que versa sobre os fatores de risco aos quais os militares da Guarda estão mais expostos?

Resposta:

Concordo com os fatores apresentados.

2- Atento aos fatores de risco por si anteriormente referidos, indique sugestões para a sua mitigação?

Resposta:

1. *Formação adequada*
2. *Melhor preparação física*
3. *Melhor conhecimento da ZA*
4. *Melhores equipamentos/meios para apoio o serviço (viaturas; rádios; algemas...)*
5. *Fardamento mais adequado (ausência do uso de gravata) ao serviço policial*
6. *Armamento mais eficaz*
7. *Ter uma atitude que garanta mais atenção ao ambiente em redor*

3 – Assumindo que não se poderá mitigar todos os riscos, indique sugestões de como podem estes ser geridos no contexto da Guarda?

Resposta:

1. *Selecionar os militares para execução do serviço territorial, de acordo com as necessidades deste, bem como com as características da AO e dos militares eleitos*
2. *Maximizar o número de patrulhas na rua, através de eventual agrupamento de Postos.*
3. *Garantir uma viatura de apoio às patrulhas, equipada com sistemas tecnologicamente avançados, pronta a sair e que garanta o levantamento de Autos.*
4. *Realizar de antemão o levantamento das reais necessidades de segurança das populações, garantindo o eficaz policiamento.*
5. *Inexistência de cortes nos vencimentos (gerador de stresse nos militares)*

APÊNDICE B – INQUÉRITOS

APÊNDICE B.1 – Inquérito

FATORES DE RISCO NO PATRULHAMENTO DA GNR EM AMBIENTE OPERACIONAL

Carta de Apresentação

O presente inquérito enquadra-se na realização da Dissertação de Mestrado a apresentar na faculdade de Direito da Universidade Nova de Lisboa e está subordinada ao tema: “*Fatores de Risco no Patrulhamento da GNR em Ambiente Operacional*”.

Considerando a ausência de abordagem a este tema na Guarda, pareceu-nos útil desenvolver um estudo que, sendo pioneiro, possa representar depois de concluído, uma mais-valia para o engrandecimento institucional, bem como para a salvaguarda dos interesses comuns aos militares da Guarda e da própria Instituição.

Assim, a dissertação assenta em três pilares fundamentais: o primeiro, a ausência de reflexões neste campo; o segundo, considerando a intensidade e importância da atividade de patrulhamento, importa identificar os fatores de risco que lhe estão associados neste contexto, revela-se crucial desenvolver um conceito de Segurança no Trabalho no âmbito da atividade policial da Guarda, tendo como farol orientador, a nobre missão do patrulheiro.

De forma a garantir rigor nos dados recolhidos, é essencial realizar questionários aos diversos Comandantes Territoriais, Oficiais com larga experiência de Terreno.

Neste sentido, considerou-se o contributo de V. Exa. fundamental para o sucesso deste estudo, pois irá certamente enriquecê-lo e valorizá-lo, devido à sua extensão de conhecimentos e experiência sobre a temática em investigação.

Este inquérito será analisado quantitativamente e de forma anónima, servindo de suporte à componente prática da dissertação em apreço.

Certo que com o imprescindível contributo de V. Exa, a Guarda ficará a lucrar.

OBRIGADO PELA COLABORAÇÃO,
Felisberto Português Contente, Capitão

O questionário seguidamente apresentado foi enviado através do site <http://www.surveymonkey>, a todos os Comandantes Territoriais da Guarda.

Antes de iniciar a responder ao questionário propriamente dito, indique:

Idade:

Habilitações literárias:

Seguidamente serão apresentadas três questões, onde se sugere a colocação de um X nos itens considerados.

1 - A Guarda desempenha a sua Missão Geral em todo o território de Portugal Continental. Considerando o patrulhamento apeado, nobre atividade que é desenvolvida no decorrer da execução do serviço territorial, quais são, na sua opinião **os 10 fatores** de risco aos quais os militares da Guarda estão mais expostos?

A- Riscos físicos

- | | |
|--------------------------|--|
| <input type="checkbox"/> | 1. Ruído |
| <input type="checkbox"/> | 2. Vibrações |
| <input type="checkbox"/> | 3. Eletricidade |
| <input type="checkbox"/> | 4. Condições atmosféricas adversas (chuva, frio, calor) |
| <input type="checkbox"/> | 5. Radiações ionizantes |
| <input type="checkbox"/> | 6. Radiações não ionizantes (soldaduras, ecrã de computador) |

B- Riscos químicos

- | | |
|--------------------------|--|
| <input type="checkbox"/> | 7. Poeiras |
| <input type="checkbox"/> | 8. Fumos |
| <input type="checkbox"/> | 9. Vapores tóxicos |
| <input type="checkbox"/> | 10. Gases tóxicos |
| <input type="checkbox"/> | 11. Mistura de substâncias incompatíveis |

C- Riscos biológicos

- | | |
|--------------------------|---|
| <input type="checkbox"/> | 12. Vírus (sarampo, rubéola, hepatite...) |
| <input type="checkbox"/> | 13. Bactérias (pneumonia...) |
| <input type="checkbox"/> | 14. Protozoários (malária, amebíase...) |
| <input type="checkbox"/> | 15. Fungos (micoses...) |

☐ 16. Bacilos (carbúnculo, tétano, tuberculose...)

D- Riscos sociais de risco natural (catástrofes naturais)

- ☐ 17. Sismos, terremotos ou maremotos.
- ☐ 18. Inundações
- ☐ 19. Erupções vulcânicas
- ☐ 20. Raios (resultantes das diferentes cargas elétricas das massas de ar)
- ☐ 21. Ciclones ou tornados
- ☐ 22. Avalanches e desabamentos de terra
- ☐ 23. Alterações climáticas

E- Riscos sociais de origem humana ou de tecnologia complexa

- ☐ 24. Atentados terroristas
- ☐ 25. Queda de aeronaves ou outros sinistros aéreos
- ☐ 26. Destruição da camada de ozono
- ☐ 27. Acidentes com viaturas automóveis ou acidentes ferroviários
- ☐ 28. Libertação de poluentes na atmosfera

F- Riscos ergonómicos

- ☐ 29. Esforço físico
- ☐ 30. Levantamento e/ou transporte manual de cargas
- ☐ 31. Postura inadequada para determinada atividade
- ☐ 32. Ritmo elevado de trabalho

G- Riscos resultantes do meio, da organização do trabalho e ao tempo do trabalho

- ☐ 33. Temperatura – Nível de conforto térmico (quando em ambiente condicionado)
- ☐ 34. Pressões anormais
- ☐ 35. Quedas / escorregadelas /tropeções /pancadas
- ☐ 36. Afogamento
- ☐ 37. Iluminação deficiente
- ☐ 38. Incêndio/queimaduras de diferentes graus e de origem diversa
- ☐ 39. Colisão com materiais ou equipamentos
- ☐ 40. Queda de materiais
- ☐ 41. Matérias ou materiais perigosos, decorrentes de descargas, incidentes ou acidentes desta natureza provenientes da ação humana, causas naturais ou acidentes de viação
- ☐ 42. Contacto com pessoas portadoras de doenças infecciosas transmissíveis, por força de incidentes policiais ou mesmo de acidentes de viação
- ☐ 43. Contacto com animais perigosos ou portadores de doenças infecciosas

- ☐ 44. Rotinas (horários, percursos e missões)
- ☐ 45. Número de horas de trabalho seguidas
- ☐ 46. Quantidade média de horas de trabalho semanal
- ☐ 47. Trabalho noturno

H- Riscos resultantes dos equipamentos de trabalho

- ☐ 48. Máquinas/equipamentos sem proteção
- ☐ 49. Ferramentas/equipamentos defeituosas
- ☐ 50. Intrusão de materiais estranhos ao corpo (projeção de limalhas para a vista...)
- ☐ 51. Lesões corporais diversas causadas por equipamentos e máquinas.
- ☐ 52. Utilização inadequada de máquinas, ferramentas e equipamentos.

I- Fatores individuais de propensão para o acidente

- ☐ 53. Conflitos interpessoais nas relações de trabalho
- ☐ 54. Cansaço físico e psicológico
- ☐ 55. Distração momentânea e confiança nos métodos de trabalho
- ☐ 56. *Mobbing* (efeitos diversos de psicoterror laboral, assédio moral e/ou sexual)
- ☐ 57. Formas imprevisíveis de reação pessoal a situações adversas e perigosas
- ☐ 58. Níveis reduzidos de perceção de riscos

J- Associados a aspetos organizacionais

- ☐ 59. Rotatividade dos postos de trabalho
- ☐ 60. Dimensão da Instituição
- ☐ 61. Regime remuneratório
- ☐ 62. Formação insuficiente ou inadequada
- ☐ 63. Grau de controlo da atividade

K- Associados a aspetos psicossociais

- ☐ 64. Grau de inteligência emocional
- ☐ 65. Consumo de álcool e outras drogas
- ☐ 66. Residência familiar na ZA
- ☐ 67. Corrupção e outros aliciamentos
- ☐ 68. Idade e antiguidade no trabalho
- ☐ 69. Violências (no trabalho ou por causa do trabalho, de onde poderá resultar: ofensas à integridade física; ameaça e coação; difamação, calúnia e injúria, e resistência e coação sobre funcionário)

2 - Atento aos fatores de risco por si anteriormente referidos, **indique apenas 5** sugestões para a sua mitigação?

- | | |
|--------------------------|---|
| <input type="checkbox"/> | 1. Melhor preparação física. |
| <input type="checkbox"/> | 2. Mais e melhor formação técnico-profissional. |
| <input type="checkbox"/> | 3. Formação em defesa pessoal. |
| <input type="checkbox"/> | 4. Mais e melhor formação em Direitos Fundamentais. |
| <input type="checkbox"/> | 5. Formação em Segurança no Trabalho. |
| <input type="checkbox"/> | 6. Limpeza e manutenção de armamento e de materiais. |
| <input type="checkbox"/> | 7. Considerar, na organização e composição das patrulhas, os estudos e os níveis de risco. |
| <input type="checkbox"/> | 8. Melhorar o apoio a patrulheiros apeados. |
| <input type="checkbox"/> | 9. Aumentar e melhorar o controlo da atividade. |
| <input type="checkbox"/> | 10. Envolvimento dos patrulheiros nos estudos de risco. |
| <input type="checkbox"/> | 11. Melhor conhecimento da Zona de Ação. |
| <input type="checkbox"/> | 12. Sensibilizar os patrulheiros para uma atitude de respeito e de proximidade com as populações. |
| <input type="checkbox"/> | 13. Sensibilizar os patrulheiros para uma atitude de atenção ao ambiente em redor |
| <input type="checkbox"/> | 14. Sensibilizar os militares para uma cultura de cooperação. |
| <input type="checkbox"/> | 15. Sensibilizar os militares para uma cultura de assertividade. |
| <input type="checkbox"/> | 16. Sensibilizar as populações para o envolvimento em matérias de segurança. |
| <input type="checkbox"/> | 17. Elaboração de guias de procedimentos técnicos para as atividades que representam sério risco para a segurança e integridade física dos militares. |

3 – Assumindo que não se poderá mitigar todos os riscos, **indique apenas 5 sugestões** de como podem estes ser geridos no contexto da Guarda?

- | | |
|--------------------------|---|
| <input type="checkbox"/> | 1. Fardamento mais adequado ao serviço policial. |
| <input type="checkbox"/> | 2. Melhorar equipamentos e materiais de apoio (rádios, algemas, etc.). |
| <input type="checkbox"/> | 3. Armamento e munições diferenciados (ajustável aos tipos e níveis de risco) |
| <input type="checkbox"/> | 4. Melhorar o sistema de nomeação para a actividade. |
| <input type="checkbox"/> | 5. Estabelecer mecanismos obrigatórios de cooperação (partilha de informação, coordenação, articulação e equipas mistas). |
| <input type="checkbox"/> | 6. Proceder ao estudo, atualização (frequente) e divulgação interna de análise de risco, que atenda aos locais, ao “adversário”, aos itinerários e aos elementos temporais. |
| <input type="checkbox"/> | 7. Pagnar, nos termos da lei, pela regulação de um horário de referência semanal (não aplicável a “missões militares”, nem a “missões internacionais”). |
| <input type="checkbox"/> | 8. Pagnar por um regime remuneratório que corresponda às expectativas. |
| <input type="checkbox"/> | 9. Melhorar o sistema de controlo interno e proceder à sua incrementação. |
| <input type="checkbox"/> | 10. Propor às entidades competentes, aos diversos níveis, contributos para a melhoria do ordenamento do território. |

- | | |
|--|---|
| | 11. Pugnar pela criação e implementação de um Regulamento de Segurança no Trabalho da GNR. |
| | 12. A par da coordenação, do apoio e reforço entre militares, proveniente de outras subunidades, no caso de ocorrência a situação que coloque em grave risco a segurança dos militares. |
| | 13. Selecionar os militares para execução do serviço territorial, de acordo com as necessidades deste, bem como com as características da área de operações e dos militares selecionados. |
| | 14. Maximizar o número de patrulhas na rua, através de eventual agrupamento de Postos. |
| | 15. Garantir uma viatura de apoio às patrulhas, equipada com sistemas tecnologicamente avançados, pronta a sair e que garanta o levantamento de Autos. |
| | 16. Realizar de antemão o levantamento das reais necessidades de segurança das populações, garantindo o policiamento mais eficaz. |

APÊNDICE B.2 – Resultados do Inquérito

Questão 1

Respostas:

| Fatores de Risco | Frequência | Respostas |
|---|------------|-----------|
| 4. Condições atmosféricas adversas (chuva, frio, calor) | 90% | 18 |
| 69. Violências (no trabalho ou por causa do trabalho, de onde poderá resultar: ofensas à integridade física; ameaça e coação; difamação, calúnia e injúria, e resistência e coação sobre funcionário) | 80% | 16 |
| 54. Cansaço físico e psicológico | 70% | 14 |
| 67. Corrupção e outros aliciamentos | 55% | 11 |
| 42. Contacto com pessoas portadoras de doenças infecciosas transmissíveis, por força de incidentes policiais ou mesmo de acidentes de viação | 50% | 10 |
| 46. Quantidade média de horas de trabalho semanal | 50% | 10 |
| 47. Trabalho noturno | 50% | 10 |
| 32. Ritmo elevado de trabalho | 45% | 9 |
| 27. Acidentes com viaturas automóveis ou acidentes ferroviários | 40% | 8 |
| 44. Rotinas (horários, percursos e missões) | 40% | 8 |
| 57. Formas imprevisíveis de reação pessoal a situações adversas e perigosas | 40% | 8 |
| 29. Esforço físico | 35% | 7 |
| 61. Regime remuneratório | 35% | 7 |
| 35. Quedas / escorregadelas /tropeções /pancadas | 25% | 5 |
| 68. Idade e antiguidade no trabalho | 25% | 5 |
| 12. Vírus (sarampo, rubéola, hepatite...) | 20% | 4 |

| | | |
|---|-----|---|
| 58. Níveis reduzidos de perceção de riscos | 20% | 4 |
| 62. Formação insuficiente ou inadequada | 20% | 4 |
| 66. Residência familiar na Zona de Ação | 20% | 4 |
| 43. Contacto com animais perigosos ou portadores de doenças infecciosas | 15% | 3 |
| 65. Consumo de álcool e outras drogas | 15% | 3 |
| 7. Poeiras | 10% | 2 |
| 8. Fumos | 10% | 2 |
| 10. Gases tóxicos | 10% | 2 |
| 24. Atentados terroristas | 10% | 2 |
| 41. Matérias ou materiais perigosos, decorrentes de descargas, incidentes ou acidentes desta natureza provenientes da ação humana, causas naturais ou acidentes de viação | 10% | 2 |
| 45. Número de horas de trabalho seguidas | 10% | 2 |
| 51. Lesões corporais diversas causadas por equipamentos e máquinas. | 10% | 2 |
| 53. Conflitos interpessoais nas relações de trabalho | 10% | 2 |
| 55. Distração momentânea e confiança nos métodos de trabalho | 10% | 2 |
| 59. Rotatividade dos postos de trabalho | 10% | 2 |
| 1. Ruído | 5% | 1 |
| 2. Vibrações | 5% | 1 |
| 3. Eletricidade | 5% | 1 |
| 5. Radiações ionizantes | 5% | 1 |

| | | |
|---|----|---|
| 6. Radiações não ionizantes (soldaduras, ecrã de computador) | 5% | 1 |
| 9. Vapores tóxicos | 5% | 1 |
| 13. Bactérias (pneumonia...) | 5% | 1 |
| 17. Sismos, terremotos ou maremotos. | 5% | 1 |
| 19. Erupções vulcânicas | 5% | 1 |
| 22. Avalanches e desabamentos de terra | 5% | 1 |
| 33. Temperatura – Nível de conforto térmico (quando em ambiente condicionado) | 5% | 1 |
| 34. Pressões anormais | 5% | 1 |

Questão 2

| Opções de mitigação do Risco | Frequência | Respostas |
|---|------------|-----------|
| 2. Dispor de mais e melhor formação técnico-profissional. | 60% | 12 |
| 17. Elaboração de guias de procedimentos técnicos para as atividades que representam sério risco para a segurança e integridade física dos militares. | 60% | 12 |
| 8. Melhorar o apoio a patrulheiros apeados. | 55% | 11 |
| 9. Aumentar e melhorar o controlo da atividade. | 50% | 10 |
| 7. Considerar, na organização e composição das patrulhas, os estudos e os níveis de risco. | 40% | 8 |
| 1. Melhorar a preparação física. | 35% | 7 |
| 3. Mais formação em defesa pessoal. | 35% | 7 |

| | | |
|---|-----|---|
| 12. Sensibilizar os patrulheiros para uma atitude de respeito e de proximidade com as populações. | 30% | 6 |
| 13. Sensibilizar os patrulheiros para uma atitude de atenção ao ambiente em redor. | 30% | 6 |
| 10. Garantir o envolvimento dos patrulheiros nos estudos de risco. | 25% | 5 |
| 16. Sensibilizar as populações para o envolvimento em matérias de segurança. | 25% | 5 |
| 5. Formação em Segurança no Trabalho. | 15% | 3 |
| 15. Sensibilizar os militares para uma cultura de assertividade. | 15% | 3 |
| 11. Melhor o conhecimento da Zona de Ação. | 10% | 2 |
| 14. Sensibilizar os militares para uma cultura de cooperação. | 10% | 2 |
| 4. Mais e melhor formação em Direitos Fundamentais. | 5% | 1 |
| 6. Limpeza e manutenção de amamento e de materiais. | 0% | 0 |

Questão 3

| Hipóteses de gestão do risco | Frequência | Respostas |
|--|------------|-----------|
| 14. Maximizar o número de patrulhas na rua, através de eventual agrupamento de Postos. | 55% | 11 |
| 8. Pugnar por um regime remuneratório que corresponda às expectativas. | 50% | 10 |
| 1. Fardamento mais adequado ao serviço policial. | 50% | 10 |
| 15. Garantir uma viatura de apoio às patrulhas, equipada com sistemas tecnologicamente avançados, pronta a sair e que garanta o levantamento de Autos. | 45% | 9 |
| 5. Estabelecer mecanismos obrigatórios de cooperação (partilha de informação, coordenação, articulação e equipas mistas). | 40% | 8 |

| | | |
|---|-----|---|
| 6. Proceder ao estudo, atualização (frequente) e divulgação interna de análise de risco, que atenda aos locais, aos índices de criminalidade, aos itinerários e aos elementos temporais. | 35% | 7 |
| 3. Armamento e munições diferenciados (ajustável aos tipos e níveis de risco). | 35% | 7 |
| 2. Melhorar equipamentos e materiais de apoio (rádios, algemas, etc.). | 35% | 7 |
| 4. Melhorar o sistema de nomeação para a atividade. | 35% | 7 |
| 16. Realizar de antemão o levantamento das reais necessidades de segurança das populações, garantindo o policiamento mais eficaz. | 25% | 5 |
| 13. Selecionar os militares para execução do serviço territorial, de acordo com as necessidades deste, bem como com as características da área de operações e dos militares selecionados. | 25% | 5 |
| 7. Pugnar, nos termos da lei, pela regulação de um horário de referência semanal (não aplicável a “missões militares”, nem a “missões internacionais”). | 20% | 4 |
| 12. A par da coordenação, do apoio e reforço entre militares, proveniente de outras subunidades, no caso de ocorrência a situação que coloque em grave risco a segurança dos militares. | 20% | 4 |
| 11. Pugnar pela criação e implementação de um Regulamento de Segurança no Trabalho da GNR. | 15% | 3 |
| 10. Propor às entidades competentes, aos diversos níveis, contributos para a melhoria do ordenamento do território. | 15% | 3 |

ANEXO 1

Quadro IV – Princípios orientadores da Higiene, Segurança e Saúde no Trabalho

| Princípio | Descrição |
|------------------|--|
| Primeiro | Evitar os riscos; |
| Segundo | Avaliar os riscos que não possam ser evitados; |
| Terceiro | Combater os riscos na origem; |
| Quarto | Adaptar o trabalho ao homem, especialmente no que se refere à conceção dos postos de trabalho, bem como à escolha dos equipamentos de trabalho e dos métodos de trabalho e de produção, tendo em vista, nomeadamente, atenuar o trabalho monótono e o trabalho cadenciado e reduzir os efeitos destes sobre a saúde; |
| Quinto | Ter em conta o estágio de evolução da técnica; |
| Sexto | Substituir o que é perigoso pelo que é isento de perigo ou menos perigoso; |
| Sétimo | Planificar a prevenção com um sistema coerente que integre a técnica, a organização do trabalho, as condições de trabalho, as relações sociais e a influência dos fatores ambientais no trabalho; |
| Oitavo | Dar prioridade às medidas de prevenção coletiva em relação às medidas de proteção individual; |
| Nono | Dar instruções adequadas aos trabalhadores. |

Fonte: Diretiva 89/391/CEE, de 12 de junho de 1989.